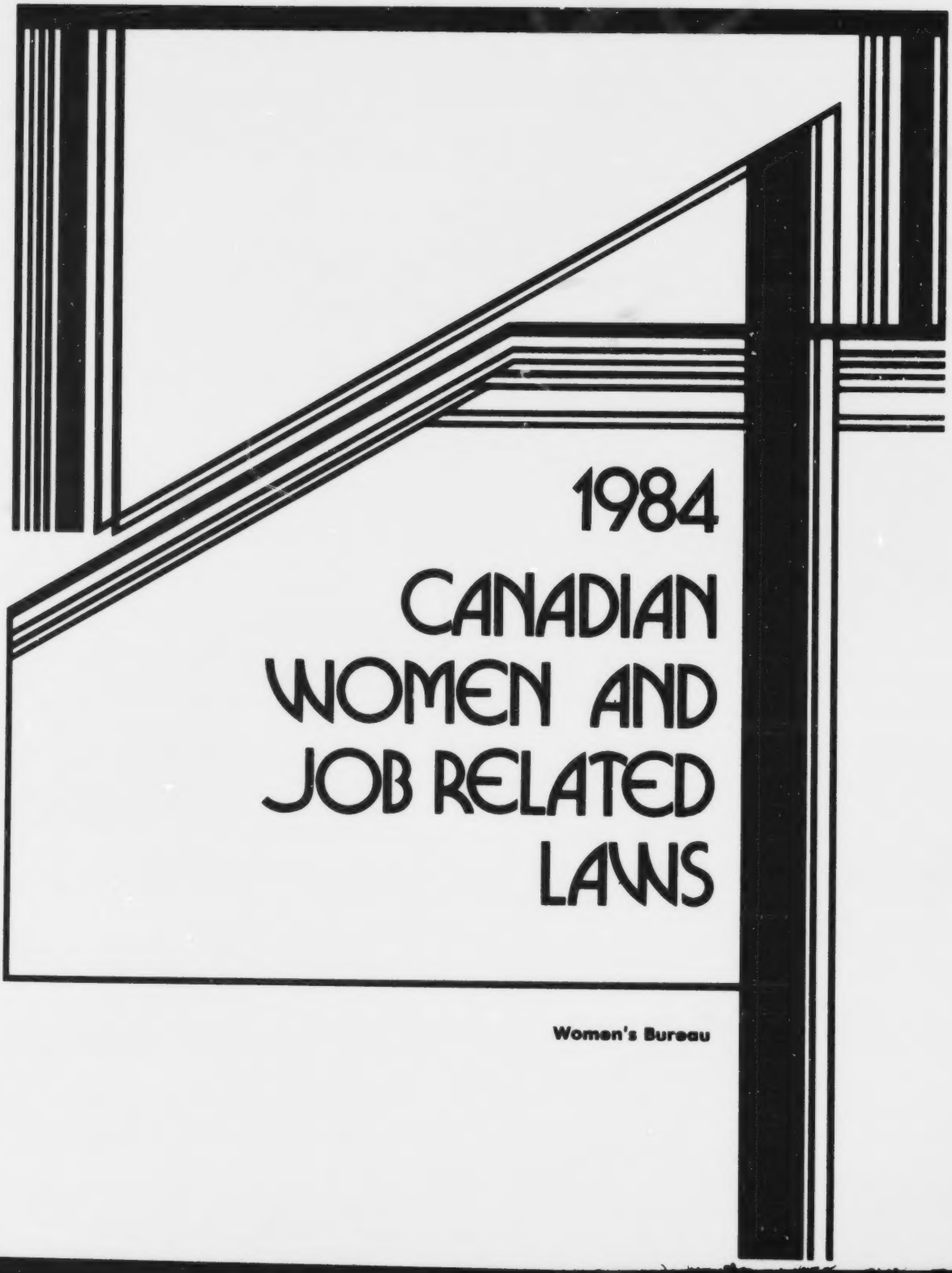
Travail Canada

1984 CANADIAN WOMEN AND JOB RELATED LAWS

Canada

85-5485/



1984 CANADIAN WOMEN AND JOB RELATED LAWS

Women's Bureau

Published by Authority of the

Minister of Labour, Government of Canada

For additional copies contact:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2

(819) 994-0543

Labour Canada Cat. No.
L24-1298/84B

© Minister of Supply and Services Canada 1985
Cat. No. L 38-35/1984
ISBN 0-662-53479-4

Printed in Canada

FOREWORD

> "Equality is, at the very least, freedom from adverse discrimination. But what constitutes adverse discrimination changes with time, with experience and with insight. What we tolerated as a society 100, 50 or 10 years ago is no longer necessarily tolerable. Equality is thus a process - a process of constant and flexible examination, of vigilant introspection, and of aggressive open-mindedness."[1]

As we update this publication every few years we see how laws change to reflect what society will no longer tolerate.

Since this report was last issued in 1981, there have been a number of amendments which remove some impediments to women's equality in the labour force. In the federal domain, major amendments to the Canada Labour Code were passed in June 1984, which included a reduction in the qualifying period for maternity leave, provision for 24 weeks of child care leave and a provision relating to sexual harassment. Extensive changes were made to the Unemployment Insurance Act, including, inter alia, deletion of the "magic 10" rule which said that a woman must have worked at least 10 weeks around the time of conception in order to qualify for maternity benefits; removal of Section 46 which prevented pregnant women not qualified for maternity benefits from getting regular or sickness benefits in the weeks surrounding the birth; more flexibility for the time in which maternity benefits can be claimed; and the introduction of benefits for adoptive parents. We also saw an amendment to the Canadian Human Rights Act relating to sexual harassment.

---

1. Equality in Employment, A Royal Commission Report, Judge Rosalie Silberman Abella, October 1984, p. 1.

In the provinces, there were also a number of changes. For example, in Manitoba, domestics now come under the Employment Standards Act; the Newfoundland and Ontario Human Rights Codes were amended to address the problem of sexual harassment; Quebec established a new Human Rights and Freedoms Charter, including a provision on sexual harassment; and, the Yukon Apprenticeship Training Regulation was amended to abolish a discriminatory provision relating to married women. Also, though it is not yet in force, Yukon Territory passed legislation providing for maternity leave.

It will take a concerted effort by all Canadians to ensure true equity is guaranteed by and through law. As Judge Abella stated in her recent report on Equality in Employment:

> "Law in a liberal democracy is the collective expression of the public will. We are a society ruled by law - it is our most positive mechanism for protecting and maintaining what we value."[2]

2. Supra, p. 254.

CONTENTS

	Page
Introduction	vii
A. Federal, Provincial and Territorial Legislation, Relating to Working Women in Canada	
I - Legislation Prohibiting Discrimination in Employment	1
II - Legislation Relating to Equal Pay	13
III - Legislation Prohibiting Sexual Harassment in the Workplace	19
IV - Legislation Providing for Maternity Leave and Benefits	24
V - Legislation Providing for Adoption Leave and Benefits	46
VI - Benefit Regulations Pertaining to Women	52
VII - Legislation Pertaining to Hours of Work Specifically for Employed Women	53
VIII - Legislation Affecting the Health and Safety of Employed Women	54
IX - Legislation Concerning Domestic Workers	58
B. International Instruments Affecting the Status of Women, Adopted by the General Assembly of the United Nations and its Specialized Agencies	
I - Charter of the United Nations	61
II - International Declarations	61
III - International Covenants and Conventions	62
IV - Conventions Adopted by the Specialized Agencies	65
Appendix A: Minimum Wages	73
Appendix B: ILO Conventions, Recommendations and Resolutions Concerning Women Workers	77
Appendix C: Names, Addresses and Phone Numbers of the Administering Authorities for Federal and Provincial Legislation	82

INTRODUCTION

As paid workers in the labour force, women are affected by the legislation governing workers in general and by the legislation that specifically addresses the protection of women workers from unfair labour practices. This document is a guide to the various pieces of legislation that may affect the rights and obligations of women workers in the paid labour force. It is not a complete statement of the law. In order to ascertain your strict legal rights and the administering procedures involved, you should contact the appropriate administering authority. These are listed in Appendix C.

The legislation discussed in this publication consists of human rights laws and employment standards legislation. Generally, human rights laws relating to employment are aimed at defining and clarifying fundamental principles, the rights of workers and employers. Employment standards legislation establishes the minimum standards whereby employees in the paid labour force are protected. Both are legally binding, and the commissions and boards they establish are empowered to enact settlements and impose fines.

The important difference between these two types of legislation is that human rights laws do not have as great an impact upon workers, because enforcement of this type of legislation requires employee complaints before action is taken to examine a violation of the law. Although employment standards legislation enacted by the federal, provincial, and territorial governments must likewise rely on complaints from workers, the legislation also grants crown-appointed officers or inspectors the authority to enforce the provisions of the legislation through inspection.

Both types of legislation have complaint and investigation procedures and time periods in which a complaint can be lodged. Information on these procedures can be obtained by contacting the appropriate authority.

Employment standards legislation only provides employees with minimum labour standards. That is, employers are obliged to provide employees with only the minimum benefits and minimum amounts of protection (i.e. minimum wages, vacation leave and pay, maternity leave, notice of termination and so on). Some groups of workers, typically domestic workers, farm labourers and certain types of students, are excluded either partially or totally from such legislation, depending on the jurisdiction.

Legislation of this nature involves continual revision of certain laws and standards that are no longer up-to-date and the adoption of new legislation and standards in fields that are not yet satisfactorily covered. Therefore, readers interested in obtaining the most recent information should contact the appropriate administering authority.

A. FEDERAL, PROVINCIAL AND TERRITORIAL LEGISLATION RELATING TO WORKING WOMEN IN CANADA

I - LEGISLATION PROHIBITING DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

GENERAL

The Canada Act and the Constitution Act, 1982

Section 15(1) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms states that every individual is equal before and under the law and has the right to equal protection and benefits of the law without discrimination based on sex, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, or mental or physical disability. This provision does not affect any law, program, or activity that has as its objective to eliminate the kind of discrimination prohibited by the Charter.

The Charter specifically ensures that the rights and freedoms contained in the Charter are guaranteed equally to both male and female persons.

Regardless, Section 15(1) of the Charter does not come into effect until 1985.

This Charter's provisions apply to all persons in Canada who fall under the federal, provincial and Yukon and Northwest Territories legislative jurisdictions.

FEDERAL

Canadian Human Rights Act (S.C. 1976-77, c.33, as amended)

The Act prohibits discrimination in employment, continued employment, in employment policies or practices, or in the course of employment, on the grounds of sex, marital status, family status, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, disability or pardoned conviction. It is not discriminatory, however, if an employer can show that any refusal, exclusion, dismissal, suspension, limitation, specification or preference in employment is based on a bona fide occupational requirement. In other words, all employment decisions which relate to hiring, promoting, training, dismissing and so on should be based on genuine occupational requirements and not based on group characteristics such as an individual's sex, marital status, family status, and so on.

As well, this Act prohibits the use for employment purposes of application forms, advertising, or written or verbal inquiries that would express or imply a limitation, specification or preference because of one of the prohibited grounds of discrimination. Job applications, advertisements and inquiries should not reflect a restriction based on group characteristics but should focus on identifying the best qualified

candidate. For instance, help-wanted columns are not to be separated by sex. Application forms should only ask questions related to the job. An interviewer should only request information directly relevant to job requirements and ability to do the job.

As well, employee organizations including trade unions are prohibited from refusing membership, expelling, suspending, limiting, segregating, classifying or otherwise discriminating against any individual on the grounds listed above. These provisions do not apply to individuals who have reached the normal age of retirement.

Exemptions. Under the Canadian Human Rights Act, employment of an individual may be refused or ended because that individual has not reached the minimum age or because that person has reached the maximum age or the normal retirement age for employees working in jobs similar to the one occupied by that individual.

In addition, any genuine superannuation, pension, insurance plan or fund may be exempt from the provisions of the Act as long as the employees are not grouped according to one of the prohibited grounds of discrimination.

Also, this legislation does not apply to special programs or plans that are designed to prevent, eliminate or reduce disadvantages suffered by groups because of discrimination. For example, a special program designed to encourage the hiring and advancement of qualified women would not be considered an infringement of the Act.

Unemployment Insurance Act, 1971 (S.C. 1970-71, c.48 as amended)

A provision in Part VII of the Act ensures that Canada Employment Centres may not discriminate against any worker who is looking for employment because of the sex, marital status, family status, race, national or ethnic origin, colour, religion, disability, pardoned conviction or political affiliation of that person. However, a limitation, specification or preference is allowed provided such discrimination is based on a bona fide occupational requirement or such discrimination takes place with regard to a special program or plan that is designed to prevent, reduce or eliminate disadvantages suffered by any group of individuals because of the sex, marital status, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, or physical handicap of that group.

Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.C., 1970, c.L-3)

The Fair Wages and Hours of Labour Regulations of the Act make it a condition that every contract made with the Government of Canada through a contracting authority for the construction, remodelling, repair or demolition of any work must contain a provision that prohibits discrimination in the hiring and employment of workers on the grounds of sex, marital status, age, race, national origin, colour or religion. If in the course of performing the contract, there has been discrimination in employment, it will be regarded as a breach of the contract.

Public Service Employment Act (R.S.C., 1970, c.P-32 as amended)

An amendment to the Act ensures that no discrimination by the Public Service Commission is allowed in prescribing or applying selection standards on the grounds of sex, marital status, family status, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, disability or pardoned conviction of any individual. This legislation does not apply if such discrimination is based on a bona fide occupational requirement.

PROVINCIAL

Alberta

Individual's Rights Protection Act (R.S.A., 1980, chapter I-2, as amended)

Unless there is a bona fide qualification, this Act prohibits an employer or person acting on behalf of an employer from refusing to employ or continue to employ, or discriminating against, any individual with respect to employment or any terms or conditions of employment because of the sex, marital status, age (45-65), race, religious belief, colour, ancestry, place of origin, or physical characteristics or disability of that individual.

As well, trade unions, employees' organizations or occupational associations are forbidden to exclude any person from membership, expel or suspend, or in any other way discriminate against any individual or member on the grounds listed above.

In addition, under this legislation employers or their agents are prohibited from using or publishing applications for employment, or advertising for employment purposes, or making any written or verbal inquiries that express, either directly or indirectly, any limitation, specification or preference as to any of the prohibited grounds of discrimination listed above, unless there is a genuine occupational qualification. In other words, application forms and interview questions should only request information directly relevant to job requirements and job ability.

These provisions apply to every employee and employer governed by the Alberta legislature except for domestic workers employed in private homes and farm employees who live in the private homes of the farmers who employ them.

As well, the provisions of the Act with respect to age and marital status do not affect the operation of any bona fide retirement, pension, or insurance plan.

British Columbia

Human Rights Code of British Columbia (R.S.B.C. 1979, chapter 186 as amended)

Unless there is bona fide occupational qualification, this Code protects every person who comes under the provincial jurisdiction of British Columbia from discrimination by employers in hiring, continued employment, advancement or promotion, or any condition of employment based solely on sex, marital status, age (45-64), race, religion, colour, ancestry, place of origin, and political belief. As well, the above provisions apply to any individual convicted of a criminal offence that is unrelated to the occupation or employment applied for.

Employment agencies, employers' associations, occupational associations and trade unions are bound by the above provisions. Further, trade unions, employers' associations or occupational associations may not refuse membership, expel, suspend or otherwise discriminate against any individual, or negotiate an agreement on behalf of any individual, which would discriminate against that individual on any of the above prohibited grounds unless there is a bona fide occupational qualification.

Under this legislation, the provisions relating to age do not apply to the operation of any bona fide retirement, superannuation or pension plan, insurance plan or scheme based on seniority.

In addition, this Code prohibits any discrimination in advertising relating to employment, application forms for employment or any written or verbal inquiries that directly or indirectly express any limitation, specification or preference as to sex, marital status, age (45-64), race, religion, colour, ancestry, place of origin or political belief. As well, the Code protects any individual from being required to provide any information to an employer, employment agency, employers' association, occupational association, or trade union regarding race, religion, colour, ancestry, place of origin or political belief.

Manitoba

The Human Rights Act (C.C.S.M. 1974, chapter H175 as amended)

Unless there is a bona fide occupational qualification, the Human Rights Act of Manitoba protects against discrimination in employment, continuing employment, any terms or conditions of employment, training for employment, or advancement or promotion in employment on the grounds of sex, marital status, family status, age, race, nationality, religion, colour, physical or mental handicap, ethnic or national origin, or political beliefs. These provisions also apply to employment agencies.

As well, trade unions, employer's organizations or occupational associations are prohibited from refusing membership, expelling, suspending, or otherwise discriminating, and from negotiating any agreement that would discriminate against any individual on the grounds mentioned above.

In addition, an employer or person acting on behalf of an employer is prohibited from advertising for employment purposes, using applications for employment or making any verbal or written employment inquiries that may directly or indirectly indicate any limitation, specification or preference as to any of the prohibited grounds mentioned above.

Exemptions. These provisions do not apply, however, where sex, marital status, family status, age, physical or mental handicap, or political belief is considered to be a reasonable occupational qualification and requirement for the position and where physical or mental handicap is a reasonable disqualification for the job.

Also, provincial law regulating the employment of persons under the age of majority may exempt such individuals from these provisions of the Act.

As well, this legislation does not apply to solely religious, educational, fraternal or social organizations provided such discrimination is based on a genuine occupational qualification and requirement.

Philanthropic organizations are not automatically exempt. The section requires four pre-conditions to be met:

1. the organization be exclusively religious, philanthropic, etc.

2. that it not be operated for private profit.

3. that it be operated primarily to foster the welfare of a group or class of persons characterized by a common race, nationality, religion, colour, sex, age, marital status, family status, physical or mental handicap, or ethnic or national origin.

4. that one or more of these criteria be a bona fide occupational requirement.

Further, a distinction on the basis of sex, age, family status, physical handicap or marital status in an employee benefit plan is allowed as long as the Manitoba Human Rights Commission is satisfied that the distinction is not discriminatory or that the Commission deems it allowable.

<u>New Brunswick</u>

Human Rights Code (R.S.N.B. 1973, chapter H-11 as amended)

This legislation protects any person under the jurisdiction of this Act from being denied employment or continued employment and from any term or condition of employment that may discriminate against any individual on the grounds of sex, marital status, race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age (19 years of age and over) or physical disability.

In addition, no employment agency is permitted to discriminate against any person looking for employment, and no trade union or employers' organization may exclude any person from full membership, expel or suspend, or otherwise discriminate against any of its members on the grounds mentioned above.

Further, applications for employment, advertisements for employment and interviews or written inquiries in connection with employment must not discriminate against any individual, directly or indirectly, because of the sex, marital status, race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age (19 years of age and over), or physical disability of that person.

Exemptions. The above provisions do not apply, however, if there is a preference, specification or limitation based on a bona fide occupational qualification as determined by the Human Rights Commission.

Newfoundland

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970, chapter 262 as amended)

The Code prohibits discrimination against any individual by an employer or any person or agency acting on the employer's behalf as regards hiring practices, continued employment, or any term or condition of employment on the basis of sex, marital status, age (19-65), race, religion, religious creed, physical disability, political opinion, colour, or ethnic, national or social origin.

Also, it is unlawful for a trade union to exclude, expel, suspend, or otherwise discriminate against any person on the prohibited grounds listed above.

In addition, the legislation prohibits applications for employment, advertising for employment purposes, or any written or verbal employment inquiries that may directly or indirectly express any limitation, specification, or preference as to any of the prohibited grounds above.

Exemptions. The provisions in the Code do not apply, however, to a limitation, specification or preference based on a bona fide occupational qualification, to a domestic worker employed and living in a single-family home, or to nonprofit and exclusively religious or fraternal organizations.

In addition, the provisions with respect to age do not apply to any genuine retirement or pension plan or any bona fide group or employee insurance plan.

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, chapter I-2 as amended)

Unless there is a bona fide occupational qualification, this Ordinance protects against discrimination in employment, continued employment, and any term or condition of employment of any person because of sex, marital status, age, race, creed, colour, nationality, ancestry, place of origin, family, handicap, or conviction that has been pardoned. As well, trade unions are prohibited from refusing membership, expelling, suspending, or otherwise discriminating against any person on the grounds listed above.

Under this Ordinance, employers or their agents are prohibited from using applications for employment, advertising for employment purposes, or any written or verbal inquiries that may directly or indirectly indicate any limitation, specification or preference as to the grounds mentioned above.

Exemptions. These provisions under the Fair Practices Ordinance do not apply to domestics working in a private home, or any non-profit, charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious or social organization or corporation, or any nonprofit religious or racial group that is operated to foster the welfare of particular groups.

Nova Scotia

Human Rights Act (S.N.S. 1969, chapter 11 as amended)

The Act protects any individual or class of individuals from discrimination based on sex, marital status, religion, race, colour, creed, ethnic or national origin, age (40-65), or physical handicap with respect to employment, conditions of employment, employment application forms, advertising for employment purposes, by employment agencies, in employee organizations, professional, business or trade associations or volunteer organizations and services.

Exemptions. The Act does, however, allow discrimination under very restricted circumstances. For instance, women workers are protected from discrimination on the basis of sex in employment, conditions of employment or continued employment unless there is a genuine occupational qualification based on sex. In that case, the burden of proving that sex is a genuine occupational qualification rests with the employer.

As well, these provisions do not apply to domestics employed and living in a single family home, or any nonprofit religious or ethnic group that is operated to promote the welfare of such a group provided religion, creed, colour, or ethnic or national origin is a reasonable occupational qualification.

Ontario

Human Rights Code (S.O., 1981, c. 53)

This Code guarantees to every person the right to equal treatment with respect to employment regardless of sex, marital status, family status, age (18-65), race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, record of offences, or handicap. It prohibits employers or persons acting for employers from discriminating in recruitment, hiring, training, transfer, promotion, apprenticeship terms, dismissal and layoff. It also covers terms and conditions of employment.

The provisions of the Code also apply to trade unions, occupational associations and self-governing professions. Employment agencies are also obliged to give every person equal treatment with respect to employment and must not discriminate on the grounds listed above in receiving, classifying, or in any other way in the handling of applications.

As well, the legislation prohibits applications for employment, advertising for employment purposes, or any written or verbal employment inquiries that may directly or indirectly discriminate against any person on the grounds listed above. For example, advertisers may not place employment advertisements suggesting that sex or marital status is a job qualification. Help wanted columns separated by sex are not allowed. Application forms may not inquire whether you are married, divorced, separated, or single, or whether you are pregnant or have children. Questions about sex and marital status during a personal employment interview are allowed only if they relate to genuine and reasonable qualifications for the job.

Further, the Code states that no contracts, grants or loans entered into by or made by the Government of Ontario or by any agency of the Crown shall discriminate against any person because of sex, marital status, family status, age (18-65), race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, record of offences, or handicap.

Exemptions. The provisions in the Code do not apply, however, to discrimination in employment with respect to requirements, qualifications or other considerations provided such discrimination is based on reasonable and genuine occupational qualifications. For example, a person with a specific physical handicap may be unable to perform the essential duties of a particular job.

As well the provisions do not apply to nonprofit, religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations where the preference is based on reasonable and bona fide occupational qualifications.

In addition, the provisions do not apply to any genuine employee benefit, insurance, pension or superannuation plan or funds.

Prince Edward Island

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c. 72, as amended)

This Act protects *every individual* or class of individuals under provincial jurisdiction from discrimination by employers in hiring, in continued employment, or in any term or condition of employment based on sex, marital status, race, religion, creed, colour, ethnic or national origin, age (18-65), physical disability or political belief.

As well, employment agencies, employee's organizations, professional, business or trade associations, and voluntary organizations are also prohibited from discriminating on these grounds. For example, an individual cannot be refused employment, fired from a job, denied promotions, refused training, have different vacation benefits, and so on, just because the individual is female.

In addition, advertising relating to employment, application forms for employment purposes, and any employment inquiries cannot directly or indirectly discriminate against any individual or class of individuals because of the grounds listed above. For instance, advertisers are not allowed to place employment advertisements that suggest sex or marital status is a job qualification. Job wanted columns separated by sex are prohibited.

Exemptions. This Act does not, however, prohibit philanthropic, fraternal or service groups, associations and organizations from discriminating in their membership on the basis of sex.

Under this legislation, employers or persons acting on behalf of employers may refuse to hire, limit the hiring of, or specify or prefer a certain individual, as long as it can be shown that such discrimination is based on a bona fide qualification.

Further, these provisions of the Act do not apply to domestics living in a single family home. As well, the Act does not apply to solely religious or ethnic nonprofit organizations or agencies acting for such organizations, provided that such discrimination is based on a reasonable occupational qualification.

Quebec

Charter of Human Rights and Freedoms (R.S.Q. 1983, chapter c-12 as amended)

This Charter prohibits any person from practising discrimination with respect to hiring, apprenticeship, duration of the probationary period, vocational training, promotion, transfer, displacement, layoff, suspension, dismissal, the setting of conditions of employment of a person or the creation of categories or classes of employment that would discriminate against a person because of the sex, sexual orientation, pregnancy, race, colour, civil status, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition or age, except where provided by law or because of the handicap of that person.

As well, no association of employees or employers nor any professional association or corporation can refuse membership and benefits or suspend or expel a person on any of the prohibited grounds listed above.

Also, no employment bureau can discriminate in receiving, classifying or processing job applications or any other document of any person on the grounds listed above.

In addition, as of June 1, 1984, this legislation prohibits applications for employment and employment interviews from asking questions regarding any of the prohibited grounds of discrimination unless such information relates to the occupational qualifications or is useful for the implementation of an affirmative action program.

Exemptions. These provisions do not apply where employment distinctions, exclusions or preferences are based on aptitudes or occupational qualifications. Nor do they apply to a nonprofit, charitable, philanthropic, religious, political or educational institution, nor to an ethnic group dedicated to the well-being of the group.

An Act Respecting Labour Relations in the Construction Industry (R.S.Q. chapter R-20 as amended)

Under the regulations of this Act, an employer or person acting on behalf of an employer is prohibited from taking any discriminatory measures against an employee because of the sex, age, race, nationality, language, religion, origin, social status, union, political belief or criminal record of that person.

As well, the employee is protected against any discriminatory action because of any personal acts or activities outside of working hours that do not affect the performance of the employee's work duties, or because the employee does not wish to work outside the region in which he or she normally works.

The regulation does allow an employer to take disciplinary action against an employee as long as such action is not without good reason and providing the employer can show that the measures taken were not because of any of the prohibited grounds of discrimination mentioned above.

Saskatchewan

The Saskatchewan Human Rights Code (S.S. 1979, c. S-24.1 as amended)

This Code prohibits an employer from refusing to hire or continue to employ or from discriminating against any person with respect to employment or any terms or conditions of employment because of the sex, marital status, age (18-65), race, creed, religion, colour, nationality, ancestry, place of origin, or physical disability of that person. Employment agencies must also comply with the above provisions and must not discriminate in hiring or recruitment, or in classifying applications, and so on, of any person on the grounds listed above. As well this

legislation ensures that no professional association, occupational organization or trade union can refuse membership, expel, suspend, or in any way discriminate against any of its members because of their sex, marital status, age (18-65), race, creed, religion, colour, nationality, ancestry, place of origin, or physical disability. For example, under the Code, a woman cannot be denied a job, refused a promotion, fired, or excluded from any employment opportunities as a result of her sex alone.

Also this Code prohibits applications for employment, advertising of any material for employment purposes, or any employment inquiries that may directly or indirectly suggest a limitation, specification or preference indicating discrimination based on any of the prohibited grounds of discrimination listed above.

As well, the Saskatchewan Human Rights Code defines discrimination on the basis of sex to include pregnancy and pregnancy-related illnesses. So a person cannot be fired, suspended, or otherwise discriminated against because she is pregnant or has a pregnancy-related illness.

Exemptions. However, discrimination, limitation, specification, or preference for a position of employment is permitted under this Code, provided the sex, physical disability or age (18-65) of the person is a reasonable occupational qualification and requirement for the job. For instance, a person's physical disability may prevent him or her from performing the required job-related duties of the particular position.

In addition, where religious training is part of the instruction provided by the school, this legislation allows for schools and school boards to hire a teacher of a particular religion or religious creed.

The provisions of the Code do not apply to any employees who are working in private homes, living in the home of an employer, or to any exclusively charitable, philanthropic, fraternal, religious, racial, or social organization that is not operated for private profit.

The Code does allow a variation in terms on the basis of age in a bona fide retirement, superannuation, or pension plan, group or employee insurance plan or a bona fide scheme based on seniority.

Yukon

Fair Practices Act (R.O.Y.T. 1971, chapter F-2 as amended)

This legislation prohibits employers from discriminating against any person in hiring, continued employment, or any term or condition of employment because of the sex, marital status, race, religion, religious creed, colour, ancestry, ethnic or national origin of that person.

Application forms and advertisements for employment are not allowed to make any inquiry that directly or indirectly indicates an intention to discriminate against any individual on the grounds listed above.

Also, trade unions are prohibited from excluding any individual from full membership, or expelling, suspending or otherwise discriminating against any member with respect to his or her employment by any employer on any of the prohibited grounds of discrimination listed above.

Exemptions. This legislation does, however, allow for exemptions from these provisions, as long as the exemptions are based on bona fide occupational qualifications.

In addition, this Act does not apply to domestic servants employed in a private home, to any nonprofit charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious, or social organization or corporation, nor to any nonprofit association that is operated to promote the welfare of a religious or racial group.

Further, the Act does not restrict the right of any school or board of trustees to hire persons of a particular religious creed where religious teaching makes up all, most or part of the training given.

II - LEGISLATION RELATING TO EQUAL PAY

FEDERAL

Canadian Human Rights Act (S.C. 1976-77, c. 33 as amended)

This Act prohibits employers from paying male and female employees different wages for performing work of equal value in the same working establishment. The Act defines work of equal value as employment duties that are made up of similar skill, effort and responsibility and performed under similar working conditions.

This legislation also states that separate working establishments maintained for the purpose of keeping different male and female wages will also have to comply with the equal pay provisions above.

As well, this legislation does not permit an employer to reduce the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions.

The Act does, however, permit differences in male and female wages provided such differences are based on a reasonable factor other than sex.

This legislation applies to all employees and employers who are employed in industries and businesses that come under the jurisdiction of the federal government.

Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c. L-1 as amended)

This Code prohibits sexual discrimination in wages. The equal pay provisions of this legislation are drawn directly from provisions of the Canadian Human Rights Act summarized above. As such, the Canadian Human Rights equal pay provisions apply under this Code.

In addition, the legislation provides for an inspector to ensure that employers are not violating any of these provisions. If, upon investigation, the inspector has reasonable grounds to believe that a discriminatory wage practice exists or has existed, the inspector has the authority to notify the Canadian Human Rights Commission and file a complaint with the Commission. Attention to the complaint is then the responsibility of the Canadian Human Rights Commission.

This legislation applies to all employees and employers in industries and businesses that come under the jurisdiction of the federal government.

PROVINCIAL

Alberta

Individual's Rights Protection Act (R.S.A. 1980, chapter I-2, as amended)

Under the Act every employer who comes under the jurisdiction of the Alberta legislature must not pay male and female employees a different wage if they are doing similar or substantially similar work in the same workplace and if the job, employment duties and services being performed are similar or substantially the same.

As well, no employer is permitted to reduce the wages of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions above.

The Act allows for differences in wages if the difference is based on a reasonable factor other than sex.

In addition, the legislation guarantees the right of an employee to recover lost wages from an employer who is not complying with the equal pay provisions of the Act. The complaint must be made to the Alberta Human Rights Commission, however, no later than 12 months after the alleged infraction began. As well, such action only applies to the complainant's wages earned during the 12 months before his or her work was terminated or from the time the complaint was made, whichever occurred first.

British Columbia

Human Rights Code of British Columbia (R.S.B.C. 179, chapter 186 as amended)

Women working under the jurisdiction of the British Columbia government are protected under this legislation from receiving lower wages than their male counterparts, provided they are doing similar or substantially similar work and that the work requires substantially the same skill, effort and responsibility.

Wage differences are acceptable where the wage system is based on merit, seniority or any system that measures earnings by quantity or quality of production, or if a factor other than sex reasonably justifies the difference.

In addition, this legislation ensures that no employer shall lower the wage of any employee(s) in order to pay men and women workers equal wages.

The Human Rights Code allows for an employee to recover from an employer wages lost due to such discrimination plus the costs of taking action against the employer. The Code stipulates, however, that action against an employer must take place no later than 12 months before the date the employee's services were terminated, or the date when the employee first started to take action, whichever occurred first.

Manitoba

The Employment Standards Act (R.S.M. 1970, chapter E-110 as amended)

Part IV of the Act guarantees that men and women working in the same workplace and doing substantially the same job are to receive the same pay rates as long as the job, employment duties and services being performed are substantially the same with respect to quality and quantity.

Provided a difference in salaries is not based solely on sex, this legislation allows for a difference in wages if that difference is based on a reasonable factor that would justify it.

As well, the Act prohibits any employer, trade union or society acting on behalf of employees from entering into a collective agreement that would discriminate between male and female wages.

New Brunswick

Human Rights Code (R.S.N.B. 1973, chapter H-11 as amended)

At present, New Brunswick's labour legislation does not contain any provisions relating to equal pay. Under the New Brunswick Human Rights Code, however, working women are to receive the same pay as working men, provided they are performing substantially the same work. Although not specifically mentioned, equal pay rights are guaranteed under section 3 (1)(b) of the Code prohibiting discrimination against any person in respect of "any term or condition of employment".

Newfoundland

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970 chapter 262 as amended)

This legislation prohibits an employer or person acting on behalf of an employer from establishing or maintaining different salaries for male and female employees who are working in the same establishment under the same or similar working conditions and doing the same or similar jobs that require the same or similar skill, effort, and responsibility.

The Code does allow for differences in wages as long as such differences are not based solely on sex but, rather, where the wage system is based on seniority or merit.

As well, this Code does not permit an employer to reduce the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions stated above.

In addition, under this legislation a female employee who is employed in the same or a similar workplace as a male and is working under the same or similar working conditions at the same or similar job that requires the same or similar skill, effort, and responsibility is guaranteed equal opportunities for training, advancement, pension and insurance benefits.

This Code applies to all employees and employers in the Province of Newfoundland who are not employed in industries or businesses that come under federal jurisdiction.

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, chapter F-2 as amended)

This Ordinance states that women and men employed by the same employer are to receive the same rates of pay for doing similar or substantially similar work, as long as the job, employment duties and services being performed are similar or substantially similar.

Provided a difference in wages is not based solely on sex, this legislation allows for a difference in wages if that difference is based on a reasonable factor that would justify the difference.

The provisions relating to equal pay do not apply to domestics working in private homes or to any nonprofit charitable, educational, fraternal, religious or social organization or corporation or any non-profit religious or racial group that is operated to foster the welfare of that group.

Nova Scotia

Labour Standards Code and Regulations (S.N.S., 1972 chapter 10 as amended)

The Nova Scotia Labour Standards Code maintains that women and men in the Nova Scotia labour force are to receive the same pay, provided they are doing substantially the same work in the same workplace and that the jobs require substantially equal skill, effort, and responsibility and are performed under similar working conditions.

In general, the Nova Scotia Labour Code applies to all employers and employees under provincial jurisdiction. It does not, however, cover domestic servants in private homes, certain professions in training, and so on. If you have a complaint, contact the nearest Labour Standards Division of the Nova Scotia Department of Labour.

Ontario

Employment Standards Act (R.S.O. 1980 c. 137, as amended)

This Act prohibits employers and persons acting on behalf of employers under the Ontario government's jurisdiction from paying male and female employees different wages for doing substantially the same kind of work in the same establishment, provided the employment duties are performed under similar working conditions and require substantially the same skill, effort and responsibility.

As well, this legislation does not permit an employer to reduce the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions stated above.

The Act does allow for differences in wages as long as they are not based solely on sex but, rather, where the wage system is based on seniority, or merit, or a system that measures earnings by quantity or quality of production.

This legislation applies to all employees and employers in the Province of Ontario who are not employed in industries or businesses that come under the jurisdiction of the federal government.

Quebec

Charter of Human Rights and Freedoms (R.S.Q., 1983, chapter C-12 as amended)

Under the Charter every employer who comes under the jurisdiction of the Quebec legislature must not pay male and female employees a different salary or wage if they are doing work of equal value in the same workplace.

Differences in salary or wages are permitted if such differences are not based solely on sex, but apply to all employees and are based on other factors such as experience, seniority, years of service, merit, productivity, or overtime.

Prince Edward Island

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c. 72 as amended)

This Act protects women working under the jurisdiction of the P.E.I. government from receiving lower wages than their male counterparts provided they are doing substantially the same work under similar working conditions. In addition, the employment duties should require equal education, skill, experience, effort and responsibility.

As well, this Act does not permit an employer or person acting on behalf of an employer to lower the wage of any employee(s) in order to pay men and women workers equal wages.

Any complaint an employee has against an employer regarding the equal pay provisions of the Act must be made to the P.E.I. Human Rights Commission no later than 12 months after the offence took place.

Under this legislation wage differences are acceptable if such differences are not based solely on sex and where the wage system is based on other factors such as seniority, merit, or a system that measures earnings by quantity or quality of production or performance.

As well, the complaint procedures do not apply to employees under the Civil Service Act, the Hospitals Act, the School Act or the Labour Act, or where an employee is already part of an action before an arbitration board and such a board has the authority under the Arbitration Act to settle the rates of pay differences.

Saskatchewan

The Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c. L-1, as amended)

Part III of the Act states that women and men working in the same establishment and doing similar jobs under similar working conditions must receive the same wages providing the jobs require similar skill, effort and responsibility.

As well, this legislation prohibits an employer from reducing the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions above.

Salary differences are acceptable only where the wage system is based on a factor other than sex, including merit or seniority.

Yukon

Labour Standards Act (O.Y.T. 1978, Vol. 11 chapter L-1 as amended)

Under this Act, male and female employees are not to be paid different wages if they are performing the same work under similar working conditions and the duties require similar skill, effort and responsibility.

In addition, the Act prohibits employers from reducing the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions.

This legislation does allow for differences in wages, however, when such differences are founded on a wage system based on merit, seniority, quality or quantity of production, or any other factor provided those factors are not based on sex.

Legislation revising the equal pay provisions has been passed but has not yet been proclaimed, so it will not be in force until late 1984.

III - LEGISLATION PROHIBITING SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

FEDERAL

Canadian Human Rights Act (S.C. 1976-77, c. 33 as amended)

The Act prohibits harassment in the workplace because of the sex, marital status, family status, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, disability or pardoned conviction of an individual. Although the Canadian Human Rights Act does not specifically define sexual harassment, the recent amendments state that sexual harassment is a prohibited form of discrimination based on sex.

Further, the Commission offers harassment policy guidelines which describe harassment as an incident or a series of incidents that may include deliberate, unsolicited or unwelcome forms of verbal or physical behaviour. For instance, sexual harassment may include unnecessary touching or patting, suggestive remarks or verbal abuse, leering, demands for sexual favours or physical assault.

As well, harassment is considered to have taken place if a reasonable person would have known that such behaviour was unwelcome and/or if such behaviour affected the employment conditions of the harassed person. This would occur when, for example, a person was fired, denied a promotion or refused training opportunities because the employee refused a sexual proposition.

Although an act of harassment may be committed by another employee or an agent of the employer, the Commission holds the employer responsible for the act if the employer consented to the act of harassment, did not take any steps to prevent the harassment, or did not take any action against the harasser to prevent further harassment.

Canada Labour Code (R.S.C. 1970, C.L-1 as amended)

Amendments to the Canada Labour Code, including provisions addressing the issue of sexual harassment, were passed in June 1984. Under these provisions, which come into force March 1, 1985, the Canada Labour Code provides a comprehensive definition of sexual harassment. The Code will require employers to make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment. For further information contact the Women's Bureau, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

Personal Harassment at the Workplace (Public Service Commission Personnel Management Manual, Vol. 1, chapter 23)

This policy directive ensures that every employee of the federal public service is to be free of personal or sexual harassment in the workplace. Sexual harassment is defined in much the same way as the Canadian Human Rights Commission's policy guidelines above.

The directive states that sexual harassment is a serious offence and the offender is subject to a range of disciplinary actions including loss of job. In addition, this policy provides for a system to be set up in every federal government department to handle the investigation of harassment complaints.

If an employee is not satisfied with the complaint action taken by the department, he or she may take the complaint to the Anti-Discrimination Directorate of the Public Service Commission or to the Canadian Human Rights Commission.

PROVINCIAL

Alberta

Individual's Rights Protection Act (R.S.A., 1980 chapter 1-2 as amended)

Although sexual harassment is not mentioned or defined in the Act, the Alberta Human Rights Commission has interpreted the general provision prohibiting discrimination on the basis of sex in employment practices, Section 7, to include sexual harassment.

British Columbia

Human Rights Code of British Columbia (R.S.B.C., 1979, chapter 186 as amended)

Sexual harassment is not specifically defined or mentioned in the legislation. However, female employees are presumed to be protected from sexual harassment in employment by the general application of Section 8 of the Code that prohibits discrimination based on sex with respect to employment.

Manitoba

Human Rights Act (C.C.S.M. 1974, chapter H-175 as amended)

Although sexual harassment in the workplace is not specifically defined or mentioned in the legislation, the Manitoba Human Rights Commission interprets the general provision 6(1) of the Act prohibiting discrimination in employment on the basis of sex as including sexual harassment. The Commission does not have any policy guidelines on sexual harassment but does offer a brochure to both employers and employees to explain sexual harassment in the workplace.

New Brunswick

Human Rights Code (R.S.N.B. 1973, chapter H-11 as amended)

Although sexual harassment is not specifically mentioned or defined in the Code, it is considered a prohibited act by the Human Rights Commission under the general anti-discrimination provisions, Section 3(1) of the Code.

The New Brunswick Human Rights Code is under revision and may be amended to better address sexual harassment.

As well, during the writing of this publication, the Commission was developing its own sexual harassment guidelines to offer a better understanding of such harassment.

Newfoundland

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970, chapter 262 as amended)

Recent amendments to the Newfoundland Human Rights Code define harassment as engaging "in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome".

Under the Code, an individual is prohibited from harassing another person in the workplace because of that person's sex, marital status, age, race, religion, physical disability, political opinion, colour, or ethnic, national or social origin.

As well, a person who is in the position to grant or deny a benefit or advancement to another person is prohibited from making sexual solicitations or advances to that individual and is also prohibited from threatening reprisals, penalizing or punishing that person because that individual rejected a sexual solicitation or advance.

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, chapter F-2, as amended)

Although sexual harassment is not specifically mentioned or defined in the Ordinance, the general provision prohibiting discrimination on the basis of sex has been interpreted as including sexual harassment in the workplace.

Nova Scotia

Human Rights Act (S.N.S. 1969, chapter 11 as amended)

Although not specifically mentioned or defined, sexual harassment in the workplace is considered a violation under the Nova Scotia Human Rights Act Section 11 A (1) d.

In February 1983, the Nova Scotia Human Rights Commission established policy guidelines to protect employees from unwelcome sexual advances, requests for sexual favours and verbal or physical conduct of a sexual nature. These policy guidelines take into account circumstances such as those in which such conduct made by a fellow employee or supervisor is made either explicitly or implicitly a condition of employment, those in which submission to or rejection of such conduct is used as the basis for employment decisions, and those in which such conduct has the effect of unreasonably interfering with work performance or creating an intimidating, hostile or offensive work environment for the harassed employee.

Ontario

Human Rights Code (S.O., 1981, c. 53)

The Ontario Human Rights Code defines harassment as "a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome". The Code prohibits harassment in the workplace by the employer or a person acting on behalf of the employer or by another employee because of marital status, family status, age, race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, record of offences or handicap.

Three types of sexual harassment are identified and prohibited by this legislation. The first is a course of vexatious comment or conduct that is known or ought to be known to be unwelcome perpetrated by a person's employer, someone acting for the employer or a co-worker; for example, unwelcome sexual remarks or physical contact by an employer or by another employee.

The second type of prohibited behaviour is a sexual advance or solicitation made by a person who is in a position to grant or deny a benefit to another. An example of this kind of behaviour is an unwelcome sexual advance from a supervisor to an employee.

The third type of prohibited behaviour occurs when a person who is in a position to grant or deny a benefit threatens or makes a reprisal against an employee who rejected his or her sexual advance. Firing or demoting an employee because that employee refused a sexual advance is an example of this type of harassment.

Prince Edward Island

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c. 72 as amended)

Even though sexual harassment in the workplace is not specifically mentioned or defined, sexual harassment has been interpreted as a violation of Section 6(1) of the Act. That is, the general provision prohibiting discrimination based on sex in employment, continued employment and any term or condition of employment also prohibits sexual harassment.

Although the P.E.I. Human Rights Commission offers no policy guidelines of its own, the Commission has adopted the Canadian Human Rights policy guidelines on harassment.

Quebec

Charter of Human Rights and Freedoms (R.S.Q., 1983, chapter C-12 as amended)

Under Section 10.1 of the Charter, no person is permitted to harass another person because of his or her sex, sexual orientation, pregnancy, race, colour, civil status, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, age except where provided by law, or handicap. As such, the Charter ensures female employees protection from sexual harassment in the workplace.

Saskatchewan

The Saskatchewan Human Rights Code (S.S. 1979, c. S-24.1, as amended)

Although this Code does not specifically define or mention sexual harassment, the Saskatchewan Human Rights Commission has interpreted the provisions that guarantee a person cannot be discriminated against in employment, Section 16.(1), as prohibiting sexual harassment in the workplace.

Further, in 1982 the Saskatchewan Human Rights Commission issued a newsletter, Volume 11, Number 1, that defined sexual harassment in the workplace as any unwanted sexual advance, request for sexual favours, or other verbal or physical contact of a sexual nature which threatens job security, conditions of work or advancement opportunities. Typical instances of sexual harassment include unwelcome sexual remarks or physical contact from a fellow employee, or a case in which an employee is fired, refused a promotion, and so on, because that employee refused sexual advance(s) made by a supervisor.

The Saskatchewan Public Service Commission has established a policy guideline concerning sexual harassment in the workplace:

> "It is a breach of conduct for any employee to sexually harass another employee during working hours through sexual advances, request for sexual favours or verbal advances or physical contact of a sexual nature. Violation of this policy will be dealt with accordingly."

Yukon

Fair Practices Act (R.O.Y.T. 1971, chapter F-2 as amended)

Although sexual harassment is not specifically mentioned or defined in the Act, the general provision contained in Section 3, prohibiting discrimination in employment on the basis of sex, has been interpreted as including a prohibition against sexual harassment.

IV - LEGISLATION PROVIDING FOR MATERNITY LEAVE AND BENEFITS

FEDERAL

Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c. L-1 as amended)

This legislation applies to all employees and employers within federal jurisdiction.

Effective March 1, 1985, any female employee who has completed six months of continuous service with an employer is entitled to a leave of absence without pay for a maximum of 17 weeks. Along with a medical certificate verifying her pregnancy and indicating the expected date of birth, the employee must provide written notice to her employer at least four weeks before she intends to start her leave.

Under the Code, maternity leave may not begin earlier than 11 weeks before the expected date of birth and may not end later than 17 weeks after the actual date of birth. A new provision has been added which provides for up to an additional 24 weeks of child care leave to an employee with six months of continuous service with an employer. This leave may be shared between the parents, whether natural or adoptive; however, the aggregate amount of leave of absence from employment in respect of the birth or adoption of any one child may not exceed 24 weeks.

The Code prohibits employers from dismissing, suspending, laying off, demoting or disciplining an employee because the employee is pregnant or has applied for such leave. Furthermore, an employer cannot take into account the pregnancy of an employee, or the intention of an employee to take leave of absence, in any decision to promote or train the employee.

An employee who has been granted leave has the right to return to the same job with not less than the same wages and benefits. The employee's pension and health benefits and seniority accumulate during the leave period. Where a monetary contribution is normally required of an employee, the employee is responsible for continuing the payments, and must pay within a reasonable time.

For further information contact the Women's Bureau, Labour Canada Ottawa, Ontario, K1A 0J2 (819) 997-1550.

Terms and Conditions of Employment Regulations (Public Service Commission Personnel Management Manual, Vol. 8, chapter 2-1, Appendix B)

This directive covers federal public service employees who are excluded from the provisions offered by their collective agreements. The basic maternity leave provisions under this directive entitle a female employee of the public service to a maximum of 37 weeks unpaid maternity leave provided she notifies the deputy head of her department at least 15 weeks before the expected date of birth. This leave of absence may not begin earlier than 11 weeks before the expected birth date and may not end later than 26 weeks after the actual date of birth. A medical certificate proving pregnancy does not have to be submitted unless it is requested by the deputy head.

A deputy head may permit an employee to begin her unpaid maternity leave earlier than the directive stipulates. As well, a pregnant employee may exercise the option of not taking unpaid maternity leave, if so permitted by the deputy head.

Following maternity leave without pay, the employee is entitled to be reinstated in the same or a comparable position without any loss in salary, seniority or benefits. That is, the employer continues to pay the normal share of the contributions to the benefit plans.

In addition, this policy directive provides for leave without pay in one or more periods, up to a lifetime maximum of five years, for the care and nurturing of the employee's pre-school age children.

Paternity Leave

A male employee who gives the deputy head of the department notice four weeks before the expected date of birth of his child is entitled to receive 26 weeks of unpaid paternity leave. A deputy head may however request the employee to give more than the required four weeks notice. A birth certificate of the child does not have to be submitted unless the deputy head requests one.

The unpaid leave may begin on or after the child's date of birth, as long as such leave does not go beyond 26 weeks. Also, if both parents are employed in the federal public service, their combined total of unpaid maternity and unpaid paternity leave after the child is born cannot exceed 26 weeks.

Other types of unpaid leave are also covered by this policy. They include unpaid leave available for personal needs as well as a leave without pay to accompany a permanently relocated spouse for a period of up to one year or up to five years if the spouse is only temporarily relocated.

Maternity Benefits

Recent changes announced by Treasury Board guarantee employees who have not chosen to take unpaid maternity leave access to sick leave benefits during and immediately after the birth of the child, as long as such employees present a medical certificate stating they are unable to perform their employment duties.

As well, the recent policy changes entitle every female employee to one day of paid leave for the birth of a child.

Further, the directive provides for a maternity benefit identical to the one covering the Programme Administration Group. That is, these employees receive benefits equalling two weeks of unemployment insurance benefits during the two weeks they are waiting to receive their unemployment insurance maternity benefits.

Other types of leave with pay are also provided under this policy. They include two consecutive days of paid leave to care for the needs of a sick member of the family and 1/2 day of paid leave to accompany a family member on appointments related to doctor, dentist, school, and so on.

In addition, the federal public service offers a wide range of provisions through various collective agreements. For example, four public service groups -- Clerical and Regulatory, Translation, Home Economics and Historical Research -- now have a 17-week paid maternity leave at 93 percent of salary. The employer pays the full cost for the first two weeks and then pays the difference between the unemployment insurance benefit the employee is receiving and 93 percent of her salary. Information on such collective agreements can be obtained by contacting the appropriate union representative or the Collective Bargaining Division of Labour Canada.

Unemployment Insurance Act, 1971 (S.C. 1970-71-72, c. 48, as amended)

Under the Act, any female employee in Canada who is covered by Unemployment Insurance, has 20 weeks of insurable employment in the last 52 weeks and whose pay has dropped to less than 60 percent of her normal weekly earnings is entitled to collect up to a maximum of 15 weeks maternity benefits. In order to claim maternity benefits, an individual must fill out the appropriate application form at a Canada Employment Centre and present with it a medical certificate indicating proof of pregnancy and the expected date of birth. As for other applications for Unemployment Insurance, there is a waiting period of two weeks for which no benefits are paid.

This legislation provides for maternity benefits to begin no earlier than eight weeks before the expected date of birth or the week the actual birth occurs, whichever is earlier. Maternity benefits are to end no later than 17 weeks after the expected birth date or 17 weeks after the actual delivery, whichever is later. For example, if a woman leaves work 11 weeks before her expected date of birth and applies for Unemployment Insurance that week, she will serve a two-week waiting period in which no benefits are paid. On the eighth week before the expected date of delivery, she will start to receive her maternity benefits and they will continue for 14 additional weeks.

It should be noted that the week following the actual or the expected birth week, whichever is later, is the last week an individual can apply for maternity benefits and still receive the full 15 weeks of benefits.

If you qualify for maternity benefits, you will receive 60 percent of your average weekly insurable earnings. The maximum benefit you can receive in 1984 is $255 a week.

In addition, if you have been collecting regular unemployment insurance benefits, you are still entitled to receive maternity benefits. However, the sum of the regular benefits and up to 15 weeks of maternity benefits are not to be more than 20 to 25 weeks. The exact total depends on the number of weeks of insurable employment you have accumulated.

As well, leave for maternity, adoption, illness, injury or quarantine are regarded as special benefits and they all accumulate under the same benefit period. If you have already claimed ten weeks of sickness benefits, you are entitled to only five weeks of maternity benefits.

Unemployment Insurance Regulations (SOR/83-516, June 3, 1983)

Because most teachers have work patterns differing from many other workers, that is, they are paid over a period of 12 months for work which is generally completed in ten months, this Regulation sets out the provisions whereby teachers are eligible to receive unemployment insurance benefits during their annual non-teaching period. This Regulation prohibits teachers from receiving U.I. benefits during their annual non-teaching period unless the teaching contract ends on or before the beginning of the non-teaching period, or else they are teaching on a casual or substitute basis, or they qualify to receive U.I. benefits because of employment in an occupation other than teaching.

Even though most teachers working on a continuing contract are prohibited from receiving regular U.I. benefits during their annual non-teaching period, this Regulation makes it clear that teachers are entitled to receive U.I. maternity benefits even during the non-teaching period, provided they meet the same eligibility requirements other individuals applying for U.I. maternity benefits must meet.

PROVINCIAL

Alberta

The Employment Standards Act (R.S.A. 1980, chapter E-10.1 as amended)

Under this legislation, every female employee, full-time or part-time, who has been employed with the same employer for 12 continuous months, and who presents to her employer a medical certificate proving pregnancy and indicating the expected date of birth along with a written notice two weeks before she intends to begin the leave of absence, is entitled to 18 weeks of unpaid maternity leave. An employee may choose when to begin her unpaid leave of absence, provided such maternity leave does not begin earlier than 12 weeks before the expected date of birth and so long as the leave includes the required six-week period after the actual date of birth. She is also entitled to a further unpaid period of absence amounting to the time between the expected date of birth and the actual date of delivery, if the date of delivery is later than the

expected date. An employee may return earlier than the required six weeks after the actual birth, provided she gives her employer a medical certificate stating she is able to return to work.

Further, a female employee who is unable to make an application for maternity leave as described above is still entitled under the Act to the same amount of unpaid leave, provided she gives her employer, no later than two weeks after she stops work, a medical certificate stating she is or will be unable to perform her normal employment duties and indicating either the expected date of delivery or the actual birth date, whichever applies.

In addition, this legislation provides for a further unpaid leave of absence totalling not more than three weeks after the required six-week period, as long as she gives her employer a medical certificate stating she is unable to perform her normal work duties because of a medical condition arising from the pregnancy.

As well, this legislation ensures that an employee returning from unpaid maternity leave shall be reinstated in the same job she had before she left on maternity leave, or the employer must provide the employee with a comparable position that offers wages and other benefits no less than she had previously, provided she gives her employer written notice two weeks before she intends to return to work. An employer is not required to allow an employee to return to her employment duties without such a notice. As well, pension and other benefits accumulated before she began her unpaid leave of absence are to continue immediately upon return from such leave. An employer is not required, under the Act, to continue paying wage or benefit contributions when an employee is on maternity leave.

Finally, under this legislation an employer, upon written notice, may require a pregnant employee to take a leave of absence earlier than she intended if during the 12-week period before the expected birth date, the pregnancy interferes with the performance of her normal work duties.

The maternity provisions under the Act apply to every female employee in any industry or business under the provincial jurisdiction of Alberta, except those female workers who have less than one year of continuous employment with the same employer, domestic workers who are employed in private homes, and farm employees.

Public Service Benefits Regulation (O.C. 850/80)

Under this regulation employees excluded from maternity provisions in collective agreements who have at least one year of continuous employment with the Alberta public service are entitled to a minimum of 17 weeks and a maximum of six months unpaid maternity leave, provided the employee gives the employing authority written notice three months before she intends to take the unpaid leave. Also, such an employee may be allowed to use her accumulated sick leave if she has a pregnancy-related

illness before she begins her unpaid maternity leave. (The use of accumulated sick leave for pregnancy-related leave must be outlined in her long-term disability plan.)

The employee is required to give five days notice to her employing authority before she can return to work.

In addition, an employee returning from unpaid maternity leave is entitled, under this Regulation, to be reinstated in the same job or in a comparable position of the same class and in the same department. Sick leave and vacation credits do not accumulate over the unpaid leave of absence, but pension benefits do continue, provided the employee maintains the necessary contributions.

As well, an employee who resigns from employment because of pregnancy, but wishes to return to work, will be regarded as having been on maternity leave, provided the employee returns to her employment within six months from the time she left.

Management Employees Regulation (O.C. 547/80)

This Regulation under the Public Service Act provides similar maternity provisions as listed above, except that these provisions apply to senior assistants, senior officers and executive officers who have at least one year of continuous employment or are on a permanent appointment at the time of application for maternity leave.

British Columbia

Employment Standards Act (S.B.C. 1980 chapter 10, as amended)

Every pregnant employee who presents a written request along with a medical certificate indicating proof of pregnancy and the expected date of birth is entitled to a maximum of 18 weeks leave of absence without pay. The employee may choose when to begin her maternity leave, as long as it does not begin earlier than 11 weeks before the expected date of birth and ends no earlier than six weeks after the actual date of birth. If she wishes to take less than the required six weeks after the actual date of birth, the employee must present, one week before the date she wishes to return, a written request plus a medical certificate stating she is able to return to work.

On the other hand, an employee is entitled to a further leave of absence of up to six weeks in addition to the maximum 18 weeks of unpaid leave, provided she gives her employer a medical certificate stating she is unable to return to work for medical reason related to birth or termination of pregnancy.

A provision of this Act entitles an employer to determine when an employee begins and continues maternity leave if her pregnancy unreasonably interferes with her employment duties. In order for the employee to discontinue such a leave of absence, she must present to her employer a medical certificate stating she is able to perform her employment duties.

Female employees who give birth or whose pregnancy is terminated before a request is made for maternity leave are entitled to no less than six continuous weeks of leave without pay upon presentation of a medical certificate indicating the date of birth or the date the pregnancy was terminated.

Further, the Act stipulates that an employee returning from maternity leave must be placed in the job she held before, or in a position that is comparable, which offers wages and benefits that are no less than in the previous job. As well, this legislation protects employees on maternity leave from any loss of pension, medical, or other benefit plans. Therefore, contributions by employers and employees are to continue throughout the leave of absence.

Any action taken by an employer that results in a loss of job or a change in the terms and conditions of employment, without the written consent of the female employee, will be looked upon as a result of the employee's pregnancy or maternity leave, unless the employer can prove otherwise.

Regulations under the Act have excluded from the maternity provisions listed above specified professionals, students in certain approved work programs, students employed at schools where they are enrolled, persons employed in a private residence for the sole purpose of attending to a child, disabled, infirm or other person, persons receiving income assistance while participating in an employment program, artists, musicians, performers or actors, and student nurses.

Public Service Act (R.S.B.C. 1979, chapter 343 as amended)

Under British Columbia Regulation 508179 of the Act, a female employee who has completed an initial probationary period with the British Columbia Public Service is entitled to take up to six months of unpaid maternity leave, provided she gives three months notice before the expected date of birth. Such maternity leave may not begin earlier than 11 weeks before the expected date of delivery.

An employee may take additional unpaid leave of up to six months for health reasons, if a medical certificate verifying the condition is presented. Also, an employee is entitled to use her accumulated sick leave for a pregnancy-related illness.

Upon return from unpaid maternity leave that is no longer than six months, the employee is to be reinstated in the job she had before her leave or a comparable position without any loss in rank or salary and with benefits accruing.

Manitoba

The Employment Standards Act (R.S.M. 1970, chapter E-110 as amended)

Under this Act a woman who has been employed for 12 continuous months with the same employer is protected from losing her job or being laid off solely because of her pregnancy.

As well, a pregnant employee who has worked for the same employer for 12 continuous months is entitled to a maximum of 17 weeks unpaid maternity leave plus an additional period of unpaid leave amounting to the time between the expected and the actual date of delivery. Such an employee must present to her employer both a written application for maternity leave and a medical certificate indicating proof of pregnancy and stating the expected birth date at least four weeks before she intends to begin her unpaid leave of absence.

The Act specifies that the unpaid maternity leave can begin no earlier than 11 weeks before the expected date of birth and end no later than 17 weeks after the actual date of delivery.

Further, a female employee who is unable to make an application for maternity leave as described above is still entitled under the Act to receive the same amount of unpaid leave, provided she gives her employer a medical certificate stating she is or will be unable to perform her normal employment duties because of her pregnancy.

In addition, this legislation ensures that an employee returning from unpaid maternity leave shall be reinstated in the same job she had before she left on maternity leave, or the employer must provide the employee with a comparable position that offers her wages and benefits no less than she had previously. Pension and other benefits accumulated before she began her unpaid leave of absence are to continue immediately upon return from such leave.

The maternity provisions under the Act apply to every female employee in any industry or business under the provincial jurisdiction of Manitoba, except those who have less than one year of continuous employment with the same employer.

It should be noted here that during the writing of this publication, the Employment Standards Act was under review.

Civil Service Act (R.S.M. 1970, chapter C-110 as amended)

Under the Civil Service Regulations of the Act, excluded employees are entitled to maternity provisions as set out in either Plan A or Plan B, which ever the female employee selects. Plan A is available to part-time and full-time regular, term and departmental employees who have at least one year of continuous employment with the Manitoba Civil Service. Plan B, on the other hand, is available only to full-time

employees with more than 12 months of continuous employment who will be returning for at least six months of full-time employment with the Manitoba Civil Service.

Under Plan A, an employee who qualifies for maternity leave is entitled to receive up to 20 weeks of unpaid leave plus an additional unpaid leave of absence amounting to the number of days between the expected date of birth and the actual date of delivery, provided she gives the employing authority a medical certificate indicating proof of pregnancy and the expected birth date along with a notice at least four weeks before she intends to begin her unpaid maternity leave. As well, such leave is not to begin earlier than 11 weeks before the expected date of birth.

In addition, such an employee is entitled to use up to two weeks of accumulated sick leave credits during the 20-week period provided she informs the employing authority she intends to apply her accumulated sick leave credits against the Unemployment Insurance waiting period.

Upon return to work, the employee is entitled to be reinstated in the same job or a comparable position without any loss in salary or benefits. However, sick leave and vacation credits do not accumulate over the leave period. Group Insurance and Blue Cross Health Plan will continue, provided the employee pays the premiums.

Under Plan B, a full-time employee who plans to return to work and who qualifies for maternity leave is entitled to receive up to a maximum of 17-weeks paid leave. In the first two weeks of the 17-week period, her salary consists of 93 percent of her regular salary; and in the remaining 15 weeks of paid leave, her salary amounts to the difference between 93 percent of her regular salary and the Unemployment Insurance maternity benefits. Such an employee must give the employing authority at least four weeks notice before she intends to begin her leave, along with a medical certificate showing proof of pregnancy and indicating the expected date of birth. Also, proof that she is eligible to receive Unemployment Insurance maternity benefits must be presented.

As well, the employee must sign a return service agreement which ensures that the employee will return to work for six months of full-time employment upon completion of her maternity leave.

After returning from maternity leave the employee has the right to be reinstated in the same job or a comparable position without any loss in salary or benefits. Sick leave and vacation credits do not accumulate over the leave period, but Group Insurance, Blue Cross, and dental benefits will continue, with the premiums being deducted from the employee's supplementary allowance.

New Brunswick

Minimum Employment Standards Act (R.S.N.B. 1983, chapter M-12 as amended)

Under this legislation a female employee under the jurisdiction of the New Brunswick legislature is protected from loss of employment solely because of her pregnancy.

In addition, if a pregnant employee gives her employer a medical certificate indicating the expected date of birth, she is entitled to at least 12 weeks of unpaid leave. A further unpaid leave of absence without loss of job is also guaranteed, provided the total pregnancy leave does not exceed 17 weeks. A female employee may choose when to begin her maternity leave, as long as such leave does not begin earlier than six weeks before the expected date of delivery.

Presently, this legislation does not protect against loss of seniority or benefits and it does not require an employer to reinstate an employee returning from maternity to her former job. It must be noted, however, that during the writing of this publication, the Minimum Employment Standards Act was under revision, and the maternity leave provisions may be amended.

The maternity leave provisions of the Act do not apply to domestics living in a private home or persons employed in farming.

Financial Administration Act (R.S.N.B. 1973, chapter F-11 as amended)

In accordance with the Act, the Treasury Board of New Brunswick has instituted policies relating to leaves of absence for non-unionized public service employees. Under this policy, a pregnant employee is entitled to a maximum of five months unpaid maternity leave as long as she provides her supervisor with notice th ee months before the expected date of birth.

The rules for maternity leave are fairly flexible and reflect the fact that pregnancy can affect a woman's health in different ways. Although maternity leave normally must commence two months prior to the anticipated date of delivery, it can begin earlier or be deferred until later if a suitable medical certificate is provided.

This policy also ensures that a pregnant employee will not lose her job because of her pregnancy and that she may be reinstated in the same or a similar position with no loss in seniority or benefits. However, seniority and benefits do not accumulate over the leave period.

Newfoundland

Labour Standards Act (S.N. 1977, chapter 52 as amended)

Under the Act, every female employee who has completed 12 months of continuous employment with the same employer is entitled to 17 weeks unpaid maternity leave. Along with a medical certificate proving her pregnancy and indicating the expected date of delivery, the employee must give her employer notice at least 15 weeks before the expected date of birth.

The legislation entitles such an employee to take no longer than 11 weeks maternity leave before the expected birth date, plus an additional leave amounting to the time between the expected birth date and the actual date of delivery, plus six weeks after the actual date of birth. Provided the employer and employee mutually agree, the unpaid leave provided for by this legislation may be reduced or extended. If the maternity leave is reduced, however, a medical certificate verifying that her employment will not in any way endanger her health or that of the child must be presented to her employer.

The Act does allow an employer to require an employee to take maternity leave. At the same time, however, an employer cannot dismiss or give a notice of dismissal to an employee who is entitled to maternity leave under the Act. It should be noted that any female employee who does not qualify for such leave is not offered the same protection.

Upon return to work, this legislation does not ensure that the employee will be reinstated in her former job, but the Act does guarantee that the wages, duties, benefits, and position are not to be less beneficial than those she had before she left on maternity leave.

Although pension and other benefits are not accumulated during the unpaid maternity leave, such benefits continue without loss after the employee returns from her unpaid leave.

Personnel Administration Procedures, December 1983

Under these Treasury Board procedures, any female Newfoundland public service employee who does not have maternity provisions in her collective agreement, or who does not come under the policy covering positions included in the Executive Compensation Plan, is entitled to five months of unpaid maternity leave, as long as the employee gives the employing authority a medical certificate indicating the expected date of birth.

Such an employee may choose when to begin her maternity leave, as long as it does not begin earlier than three months before the expected date of birth. Regardless of the length of maternity leave already taken, the female employee must take two months of unpaid leave after the actual date of delivery, unless the employee presents to her employing authority,

at least two weeks before she intends to return to work, a medical certificate stating she is able to return to work and perform her employment duties.

In addition, the employing authority may grant an employee a further unpaid maternity leave amounting to a maximum of 17 weeks after the actual date of birth.

As well, these procedures allow an employing authority to require an employee to begin her maternity leave earlier than the employee intended, if the pregnancy interferes with the employee's work duties.

Also, an employee may be entitled to use accumulated sick leave during her pregnancy, as long as such leave is required by a pregnancy-related illness occurring earlier than two months before the expected date of birth.

Further, these procedures ensure that a female employee returning from unpaid maternity leave will be reinstated in the same job without loss of accrued seniority or benefits. Sick leave and vacation credits are regarded as continuous during maternity leave provided such leave does not last more than 20 days (4 weeks). Pension benefits will continue provided the employee maintains the required contributions.

Finally, with the approval of the employing authority, an employee may be granted special leave without pay for up to one year without loss of benefits accumulated before the employee went on the special leave. Longer periods may be given with the approval of Treasury Board.

Nova Scotia

Labour Standards Code and Regulations (S.N.S. 1972, chapter 10 as amended)

The Code ensures that a pregnant woman who has worked for the same employer for at least one year is entitled to a maximum of 17 weeks unpaid maternity leave. The Code allows for such an employee to determine the length of leave within the 17 weeks as long as at least six weeks leave of absence is taken after the actual birth. She may return earlier, however, if she gives her employer a medical certificate stating that she is able to return to work.

In addition, the Code provides an employer the right to require a pregnant employee to take a leave of absence if her employment duties cannot be reasonably performed by a pregnant woman, or if her work performance is materially affected by her pregnancy.

The Code guarantees that any female employee who has worked with the same employer for one year or more cannot lose her job solely because of her pregnancy. As well, upon returning to work after maternity leave, such an employee is entitled to be reinstated to her job with no loss of seniority or benefits accumulated before she left on her leave of absence.

The maternity provisions of this legislation do not apply to an employee who has worked for less than one year with the same employer, to a domestic servant in a private home, to any professional or student in professional training.

Civil Service Act (S.N.S. 1980, chapter 3 as amended)

Regulations Respecting Sick Leave and Leave of Absence, 1976

Under this Regulation governing non-unionized employees of the Nova Scotia civil service, a female employee who has at least one year of employment with the civil service and who gives her deputy head a medical certificate proving pregnancy and stating the expected date of birth is entitled to a maximum of 18 weeks unpaid maternity leave. The employee may choose when to begin her leave of absence, as long as it does not begin earlier than 11 weeks before the expected date of delivery and ends no earlier than seven weeks after the actual date of birth. If the employee wishes to take less than seven weeks after birth, she must provide her deputy head with a medical certificate indicating that she is able to return to work.

In addition, the regulation guarantees that a female employee returning from unpaid maternity leave will be reinstated in the same position she held before she left on her unpaid maternity leave without any loss of seniority or benefits accumulated before she left on such leave.

If, either before or after her maternity leave, an employee is unable to perform her employment duties because of an illness related to her pregnancy, she may be granted sick leave by the employing agency.

Ontario

Employment Standards Act (R.S.O., 1980 c. 137 as amended)

Any female employee, part-time or full-time, who has been employed with the same employer for a minimum of 12 months and 11 weeks before the expected date of delivery is entitled to a leave of absence without pay for 17 weeks. Along with a medical certificate indicating the expected date of delivery, the employee must present to her employer a written notice two weeks before she intends to start her leave. If the employee is unable to give the proper two-week notice, she is still entitled to the 17 weeks leave of absence provided she gives her employer a written notice and a medical certificate no later than two weeks after she begins her leave.

The legislation entitles an employee to begin her leave of absence at any time within the 11 weeks before the expected date of birth. No employer can require a pregnant employee to begin pregnancy leave earlier than she intends, unless it can be shown that the pregnancy of a female worker unreasonably interferes with the performance of her work duties.

Regardless of when she began her pregnancy leave, the employee is entitled to a maximum of six weeks leave after the actual date of delivery. She may, however, return to work earlier, provided she gives her employer one week's notice and a doctor's certificate stating that she is able to return to her employment duties.

This Act ensures that no female employee who has worked for the required 63 weeks for the same employer may lose her job or be laid off because she is pregnant or because she has applied for pregnancy leave. As well, this legislation ensures that a pregnant employee has the right to return to the same or a comparable job with no drop in salary or loss of seniority or benefits accumulated before she began her leave.

In the event that a pregnant employee does not qualify for pregnancy leave, she is not protected from loss of job, layoff, or suspension by the present pregnancy leave provisions.

It should be noted that the Employment Standards Act is currently under revision. Bill 141 before the Ontario legislature during writing of this publication contains amendments to equal pay provisions and pregnancy leave provisions. As well, the proposed amendments are expected to provide for adoption leave.

Public Service Act (R.S.O. 1980, c. 418, as amended) Regulation 881

A female employee who has more than one year of continuous service with the Ontario Public Service is entitled to a 17-week maternity leave, upon request and upon submission of a medical certificate.

The employee can begin her maternity leave as early as 11 weeks before the expected date of birth. However, she may not end her leave earlier than six weeks after the actual date of birth unless she submits, one week before she intends to return, a medical certificate stating she is able to resume work.

The 17-week leave is without pay and without accumulation of credits. However, a female employee eligible to receive unemployment insurance (UI) benefits is entitled to a maternity supplemental unemployment benefit which, together with the UI, would provide her with 93 percent of her normal weekly earnings. For the same time period, she will receive the other benefits that she is normally entitled to.

She is also entitled to an extended leave of up to six months, on top of the 17 weeks, provided she submits a written request two weeks before her maternity leave ends. This extended leave is without pay, without any accumulation of credits, and without benefits.

When she returns to work, after either the 17 weeks or an extended leave, she is entitled to the same position she had before the leave of absence.

Prince Edward Island

Labour Act (R.S.P.E.I. 1974, chapter L-1, as amended)

Under a 1982 amendment, a pregnant woman worker cannot lose her job, be laid off or be suspended by her employer solely because she is pregnant or unable to perform her work duties because of her pregnancy, or because she has applied for maternity leave.

A pregnant employee who has worked for the same employer for a continuous period of at least 12 months, who submits to her employer a medical certificate specifying the expected date of birth, and who applies for maternity leave at least four weeks before the date she intends to start the leave is entitled to a maximum of 17 weeks maternity leave without pay.

Such leave may start as early as 11 weeks before the estimated date of birth. Further, a pregnant employee is entitled to no less than six weeks of her leave after the actual date of birth, unless the employee wishes to return earlier.

The Labour Act stipulates that a pregnant employee may choose the start and length of her maternity leave, within the time mentioned above, unless the employer can prove that the pregnancy of the employee unreasonably interferes with her work duties. In that case, an employer may require her to start her leave no more than three months before the expected date of birth.

This legislation also protects against loss of job or any loss of seniority and benefits accumulated prior to the maternity leave. There is a provision in the Act, however, that allows employers to place employees returning from maternity leave in other jobs, provided that those jobs are comparable to the one previously held and that the wages and benefits in the new positions are not less than ir the previous positions.

Under the Act, farm labourers are not given maternity leave protection.

Civil Service Act (1983 chapter 4 as amended)

Under the regulations of the Act, the employing authority with the approval of the Civil Service Commission may grant a non-unionized pregnant employee maternity leave without pay for a period of four consecutive months. A further leave of absence for personal reasons may be granted for up to two years with the recommendation of the employing authority and approval of the Commission.

As well, an employee who is granted maternity leave may be permitted to use up to ten days sick leave during the two-week waiting period for unemployment insurance maternity benefits.

In addition, such an employee is entitled to return to the same position she held before she went on unpaid maternity leave without loss of seniority and benefits. Sick leave and vacation credits are regarded as continuous during this unpaid leave of absence.

Quebec

An Act Respecting Labour Standards (R.S.Q., 1981, chapter N-1.1 as amended)

Under the present regulations of the Act, a female employee who has been employed 20 weeks by the same employer in the 12 months before she begins her maternity leave, and who has worked the day before she presents her notice of leave to her employer, is entitled to a maximum of 18 weeks unpaid maternity leave. Along with a medical certificate proving pregnancy and indicating the expected date of birth, the employee must also give her employer written notice stating both the day she intends to start her leave of absence and the day she plans to return to work.

The Act permits the employee to take the unpaid leave of absence whenever she wishes, as long as such leave does not begin earlier than 16 weeks before the expected date of birth. However, if there is a risk of miscarriage, or a risk to the health of the mother or unborn child, the employee is entitled to special maternity leave.* The length of such leave will be determined by a medical certificate indicating the dangers that exist and the expected date of delivery. Normal maternity leave will follow this special maternity leave beginning eight weeks before the expected birth date.

Regardless of when the employee begins her maternity leave, she is guaranteed an extension of such leave equal to the period of delay between the actual date of birth and the expected date of delivery, provided she has less than two weeks left on her original maternity leave. Further, an employee is entitled to six more weeks unpaid leave of absence if she gives her employer notice and a medical certificate stating that her health or that of the child makes her unable to return to work.

In the event of a miscarriage or therapeutic abortion at any time before the beginning of the twentieth week before the expected date of birth, the employee is guaranteed a maximum three weeks maternity leave. And if a stillbirth should take place after the beginning of the twentieth week before the expected date of delivery, an employee has the right to receive a maximum of five weeks leave.

---

* See Occupational Health and Safety Legislation for Quebec, page 70 in this publication regarding reassignment and work stoppage for pregnant workers.

Written notices and medical certificates must be given to employers as soon as possible in the case of a miscarriage, therapeutic abortion or premature delivery, and within three weeks if her health requires her to stop working earlier than expected. Also, an employee who wishes to return to work earlier than the date she indicated on her original notice must provide her employer with a new notice at least two weeks before the date she intends to return to work. In cases where the employee will be returning to employment after the date mentioned on the original notice, she is required to present to her employer a new written notice two weeks in advance, indicating the birth has taken place and the new date for her return to work.

In addition, Section 122 of the Act protects employees from loss of job, suspension or transfer solely because of pregnancy. In the event an employer transfers a pregnant employee to another position in the belief that the working conditions of her job would endanger the health of the pregnant employee or the unborn child, the employee has the right to refuse such a transfer providing she presents her employer with a medical certificate stating that her working conditions do not present any dangers.

Further, a woman who qualifies for unpaid maternity leave is entitled to be reinstated in the same job she had before she left for maternity leave without a drop in salary or benefits. Such benefits are regarded as continuous, and both the employer and employee are required to make regular contributions throughout the unpaid leave.

In the event that upon return to work, the employee's former job no longer exists, she is entitled to be placed in a comparable position that offers the same or better salary and benefits.

These maternity provisions apply to all female employees who are governed by the Act Respecting Labour Standards and those who are governed by the Construction Industry Labour Relations Act. They do not apply to an employee who is employed in a small farming operation, to a student who works during the school term in an educational training program, or to an employee who does not work for an agency and whose main employment duties include the care of a child, or of a disabled, handicapped or aged person in a home.

Maternity Allowance Program

Under this program developed by the Quebec government and administered by the ministère du Travail et ministère de la Main-d'oeuvre, Sécurité et Revenu, a female employee who is permanent resident of Quebec for 12 months before she intends to take maternity leave, who must leave work because of her pregnancy, and who qualifies for maternity unemployment insurance benefits is entitled to receive a $240 maternity allowance. The allowance is intended to supplement the employee's income while she is waiting to receive her unemployment insurance maternity benefits.

Quebec Public Service Act (L.R.Q. chapter P-3.1)

Regulations A.M. 292-83 and A.M. 294-83, May 10, 1983, under the Act, extend maternity leave provisions to Quebec public service employees excluded from collective agreements under the Professional, Clerical, Technical and Labourer categories.

Under these Regulations, a female employee, full-time or part-time, who has been employed with the Quebec public service for 20 continuous weeks prior to the beginning of her maternity leave, is entitled to a maximum of 20 consecutive weeks of paid maternity leave at 93 percent of her basic weekly salary for the five-week period that the employee is not covered by unemployment insurance maternity benefits and an additional maternity benefit amounting to the difference between the employee's unemployment insurance maternity benefits and 93 percent of her salary for the 15-week period the employee is entitled to receive unemployment insurance maternity benefits. If the employee does not contribute to her pension plan during this leave period, she is entitled to receive 95 percent of her basic weekly salary.

These Regulations state that at least two weeks before she intends to take maternity leave such a pregnant employee must present to her employer a notice along with a medical certificate indicating the expected date of birth. This notice may not be required or may be reduced if the employee submits a medical certificate to her employer stating either that she must stop work immediately or that she must leave work earlier than planned.

In addition, these Regulations provide for an additional paid maternity leave amounting to the time between the expected date of birth and the actual date of delivery, as long as the employee has less than two weeks maternity leave remaining after the delivery. A further leave of absence of up to six weeks of unpaid maternity leave may be granted if the health of the child justifies such a leave. Also, if the employee is unable to return to work for health reasons related to her pregnancy, she is entitled to take an additional leave which will be considered sick leave and therefore subject to the provisions and benefits governing sick leave.

Before returning to work the employee must give her employer notice of return four weeks before her maternity leave expires. If the employee wishes to return during the two weeks immediately following the delivery, she must, upon her employer's request provide a medical certificate stating she is able to return to work.

Under these Regulations, an employee returning from the 20-week paid maternity leave is entitled to be reinstated in the same or a comparable position without any loss in salary. Seniority, sickness and vacation credits are accumulated during such leave, and pension and insurance benefits are regarded as continuous, provided the employee continues the necessary contributions.

In addition, an employee who has accumulated 20 weeks of service before beginning her maternity leave but is excluded or is ineligible to receive unemployment insurance maternity benefits because she did not pay unemployment insurance premiums or did not occupy an insurable position for 20 weeks of her reference period is entitled to ten weeks of paid maternity leave at 93 percent of her basic weekly salary.

Further, these Regulations enable a pregnant employee to transfer to another job if her present occupation presents a danger to herself or the unborn child or to the child she is nursing, provided the employee gives her employer a medical certificate to that effect. Also an employee who is not reassigned immediately is entitled to special leave, which continues either until her date of delivery or until the end of the nursing period. Moreover, an employee so reassigned maintains the rights and privileges of her regular position.

Although maternity leave is required to be continuous, a provision in these Regulations permits an employee to interrupt her maternity leave and return to work if the newborn child must remain hospitalized right after birth or if the child has been hospitalized within 15 days of the actual delivery. However, maternity leave may only be interrupted once and is resumed when the child is taken home.

In addition, under these Regulations maternity leave without pay may be granted to an employee for a period of up to two years, provided she presents her employer with a written request at least two weeks in advance. After such unpaid leave the employee may return to her previous job or a comparable position with an accumulation of seniority and a continuation in insurance benefits as long as she maintains the required contributions. Before returning from the unpaid leave, an employee must provide the employer with notice of return at least two weeks before the leave expires. If an employee wishes to return earlier than scheduled, she must give her employer written notice at least 30 days before she intends to return to work.

Paternity Leave

An employee whose spouse is giving birth is entitled to five days of paid leave, which must be taken between the beginning of the actual delivery and the fourteenth day after the spouse or child returns home.

Saskatchewan

Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c. L-1, as amended)

Under this legislation, every woman who has been employed, full-time or part-time, with the same employer for 12 continuous months and who presents to her employer a medical certificate indicating the expected date of birth along with a written notice four weeks before she intends to take a leave of absence, is entitled to 18 weeks of maternity

leave. An employee may choose when to begin her maternity leave, as long as it does not begin earlier than 12 weeks before the expected date of birth.

As well, regardlesss of the length of maternity leave already taken, a female employee is entitled to six weeks leave after the actual date of birth. She is entitled to up to an additional six weeks leave, provided that she gives her employer a medical certificate stating the genuine medical reasons she is unable to return to work and perform her employment duties. She may, however, return to work before the six-week period is completed, as long as she and her employer mutually agree.

In addition, a female employee who does not give prior notice to her employer is entitled to only 14 weeks maternity leave beginning no earlier than eight weeks before the expected date of birth, and provided a medical certificate indicating the expected birth date is given to the employer. On the other hand, if medical reasons prevent the employee from giving proper notice, she is still entitled to 12 weeks maternity leave before the expected date of birth, provided she gives her employer a medical certificate indicating the medical reasons for her immediate leave.

Before an employee on maternity leave may return to work, she must give her employer 14-days notice in advance of the day on which she wishes to return to work.

If the worker's pregnancy unreasonably interferes with the performance of her work duties, an employer is entitled to require that she begin her maternity leave as early as three months before the expected date of birth. If such a request is made and the employee has less than 12 months continuous employment, she is still entitled to full maternity leave protection.

Further, the Act protects female employees from loss of job, layoff, suspension or any other type of discriminatory action because she is pregnant, because she is temporarily disabled because of pregnancy, or because she has applied for maternity leave. In other words, if a female employee does not qualify for maternity leave, she is still protected under these provisions from loss of job, layoff or suspension.

This legislation also ensures that any employee qualified to receive maternity leave must, upon return, be reinstated in the job she held before her leave began or in a comparable position that offers wages and benefits that are not less than the ones in the previous job. Also, the maternity leave provisions protect the employee from any loss of benefits accumulated before she began her maternity leave. Further, she is protected from any loss of accrued seniority and pension benefits. That is, the employer must continue to provide her with these benefits even during her leave of absence.

The maternity leave provisions under the Act do not apply to an employee who works in farming, ranching, or market gardening.

This Act also allows for paternity leave of up to six weeks, as long as the employee has worked 12 continuous months and provides the employer with a written request four weeks before the paternity leave begins. Such leave can be taken any time between three months before and three months after the birth without loss of job, seniority or pension benefits, or any other similar benefits.

The Public Service Act (chapter P-42, as amended)

Under Regulation 234/74 of the Public Service Regulations, a female employee under its jurisdiction who has worked 12 consecutive months, who makes an application for maternity leave one month in advance of the day she wishes to begin her leave, and who provides her department head with a medical certificate stating the expected date of birth, is entitled to a leave of absence without pay for a maximum of six months. Such a leave cannot begin earlier than three months before the expected date of birth. The employee is required to take at least six weeks after the actual date of birth, but the regulation stipulates that the period of leave must not go beyond three months after the date of birth. An employee is not allowed to return from maternity leave earlier than the date already agreed upon unless the employing agency consents.

This regulation protects a Saskatchewan public service employee from loss of job or layoff because she is pregnant or because she applies for maternity leave.

Further, upon return from maternity leave, an employee who has one year of service must be reinstated in the same position and in the same department, provided the position has not been eliminated.

The department head may require an employee to take a leave of absence if the pregnancy of an employee and/or the post-natal care requirements would unreasonably interfere with her employment duties. Such a requirement is not to be enforced earlier than two months before the expected date of birth nor later than two months after the actual birth date.

Finally, this regulation provides for a further leave of absence without pay for a period not exceeding three months, or a period no longer than one year providing suitable arrangements can be made for the performance of the employee's work duties.

Employees taking a leave of absence without pay for one month or less are entitled to earn all benefits except designated holidays during the leave of absence. Those taking more than one month but less than three months leave of absence are entitled to earn sick leave, seniority and salary increases. However, those employees taking more than three months leave of absence without pay are not entitled to earn any benefits except salary increases.

Yukon

Employment Standards Act (1984, chapter 5)

The new Employment Standards Act was passed in May 1984. It will not come into force until it is proclaimed (in late 1984). The maternity leave provisions are as follows. Under this legislation an employee who has been employed with the same employer for 12 continuous months and who presents to her employer a medical certificate stating the probable date of birth, along with a written notice, four weeks before she intends to take leave of absence, is entitled to 17 weeks of maternity leave or such shorter period as the employee may request and is agreed to by her employer.

If an employee gives birth or the pregnancy is terminated before a request for leave is made, the employer shall, on the employee's request and on a receipt of a certificate of a qualified practitioner stating that the employee has given birth or the pregnancy terminated on a specific date, grant the employee a leave of absence from work, without pay, for six consecutive weeks, or such shorter period as the employee may request. Where the duties of the employee cannot reasonably be performed because of the pregnancy, an employer may require an employee to commence maternity leave.

This legislation also ensures that any employee qualified to receive maternity leave must, upon return, be reinstated in the job she held before her leave began or in a comparable position that offers wages and benefits that are not less than the ones in the previous job.

The Act protects female employees from loss of job or change in condition of employment because of the employee's pregnancy.

V - LEGISLATION PROVIDING FOR ADOPTION LEAVE AND BENEFITS

FEDERAL

Canada Labour Code (R.S. 1984, c. L-1 as amended)

Amendments to the Canada Labour Code effective March 1, 1985, include provisions for up to 24 weeks of unpaid child-care leave for adoptive parents.

An employee who has six months of continuous service with an employer and who has commenced legal proceedings for adoption or has obtained an order for adoption is eligible for this leave commencing the day the child comes into the employee's care. The leave may be shared between the parents; however, the aggregate amount of leave may not exceed 24 weeks. For further information contact the Women's Bureau, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2 (819) 997-1550.

Terms and Conditions of Employment Regulations (Public Service Commission Personnel Management Manual, Vol. 8 chapter 2-1, Appendix B)

This directive covers federal public service employees who are excluded from the provisions offered by collective agreements. The basic adoption leave provisions under this directive entitle an employee to 26 weeks unpaid adoption leave, provided the employee notifies the deputy head of the department at least four weeks before the child is placed in the employee's care, and as long as the child has not yet reached the age of majority. This directive, however, permits a deputy head to request more than four weeks notice or require less than four weeks notice from an employee. Further, a certificate showing proof of adoption does not have to be submitted unless the deputy head requests one.

The unpaid adoption leave must not begin earlier than the day the child is placed in the employee's home. Also, if both adoptive parents are employed in the federal public service, their combined total of unpaid adoption leave must not be more than 26 weeks.

Upon returning from unpaid adoption leave, the employee is entitled to be reinstated in the same or a comparable job without any loss in salary, seniority or benefits.

Adoption Benefits. Under this policy directive, employees are able to receive one day of paid adoption leave, which may be divided into two periods and granted on separate days.

Unemployment Insurance Act, 1971 (S.C. 1970-71-72, chapter 48, as amended)

As of January 1, 1984 any employee in Canada who is covered by Unemployment Insurance, has 20 weeks of insurable employment in the last 52 weeks, and whose pay has dropped to less than 60 percent of normal weekly earnings is entitled to collect up to a maximum of 15 weeks adoption benefits. Special benefits -- those for maternity, adoption, illness, injury and quarantine -- cannot together total more than 15 weeks in one year. Therefore, if for example an employee has already received five weeks of sickness benefits in the past year, he or she is entitled to receive only ten weeks of adoption benefits.

In order to claim adoption benefits, an individual must prove the adoption is legal. That is, one must present to a Canada Employment Centre agent a certificate or certified letter from the provincial adoption agency or another authority legally authorized to handle the adoption, fill out the proper application form and show to the C.E.C. agent that is is reasonable to remain at home because of the adoption -- for instance, that the child or children are pre-school or school age. As for other unemployment insurance benefits, there is a waiting period of two weeks for which no benefits are paid.

The legislation provides for adoption benefits to begin during the week the child is placed in the home. They end either 17 weeks after the placement week or when it is no longer reasonable for the adopting parent to stay home. Otherwise, they end with the week preceding the week another kind of benefit is claimed.

If both the husband and wife work, only one person may claim adoption benefits. A form stating which person is claiming must be signed, and once the benefits have begun for that adoption, no changes can be made.

In addition, if the adoption involves more than one child at about the same time, this counts as one placement. Only if two placements are separated by more than one week and it is clear that each placement is part of a separate adoption agreement will each placement be treated separately.

If you qualify for adoption benefits, you will receive 60 percent of your average weekly insurable earnings. The maximum benefit you can receive in 1984 is $255 a week.

In addition, if you have been collecting regular unemployment insurance benefits you may still be entitled to receive adoption benefits. However, the sum of these regular benefits and up to 15 weeks of adoption benefits cannot be more than 20 to 25 weeks. The exact total depends on the number of weeks of insurable employment you have accumulated.

PROVINCIAL

Alberta

Public Service Act (R.S.A. 1980, chapter P-31 as amended)

Under the Public Service Benefits Regulation (O.C. 850/80) and the Management Employees Regulation (O.C. 547/80), an employee who has at least one year of continuous employment or is on a permanent appointment with the Alberta Public Service is entitled to unpaid leave of up to six months for adoption purposes, provided the employee gives the employing authority reasonable notice before going on the unpaid leave.

Adoption Benefits. These regulations also provide an employee with one day of special paid leave for adoption purposes.

British Columbia

Public Service Act (R.S.B.C. 1979, chapter 343, as amended)

Under British Columbia Regulation 308/79 of the Act, an employee, male or female, who has completed an initial probationary period with the public service and presents a written request is entitled to take up to six months unpaid leave of absence upon the adoption of a child. If both adoptive parents are employees of the public service, only one of the adoptive parents is eligible for such leave.

Upon return from such leave, the employee is to be reinstated in the job he or she had before going on adoption leave, or a comparable position without any loss in rank or salary and with benefits accruing.

Manitoba

Civil Service Act (R.S.M. 1970, chapter C-110 as amended)

Under the regulations of the Act, an employee, male or female, who has adopted a child and presents the employing authority a written request is entitled to a maximum of ten weeks unpaid adoption leave. A certificate showing proof of adoption does not have to be submitted unless the employing authority requests one.

It is unclear whether, after the period of unpaid adoption leave, the employee is entitled to be reinstated in the same or a comparable job without loss of salary, seniority or benefits.

Adoption Benefits. Under the Regulation, a Manitoba civil service employee is entitled to one day paid leave of absence, as long as such leave is directly related to the adoption.

New Brunswick

Public Service - Non-Bargaining

Treasury Board Minute 84-322, article 8.06 states:

> "An employee adopting a child shall, upon request in writing, be granted a leave of absence without pay for a period of seventeen weeks after placement of the child.
>
> Should both the husband and wife be employed with the Public Service of New Brunswick, only one request for such leave shall be granted."

Newfoundland

Personnel Administration Procedures, December 1983

Under these Treasury Board procedures the employing authority, upon proof of adoption, may grant an employee of the Newfoundland public service a special leave of absence without pay for up to four months for adoption purposes.

Such an employee is protected from loss of benefits accumulated before the employee went on such leave. Pension benefits are to accumulate, provided the employee maintains the necessary contributions.

Nova Scotia

Labour Standards Code and Regulations (S.N.S. 1972, chapter 10 as amended)

The Code entitles a female employee who has worked with the same employer for at least one year and is adopting a child five years of age or younger to a maximum of five weeks unpaid leave of absence beginning when the child comes into full care of the employee's home. Under this legislation, such an employee must present to her employer an adoption certificate from the Administrator of the Family and Child Welfare, Social Services Department, along with a request indicating the desired length of absence, within the five-week limit.

In addition, the Code protects the employee from loss of job, seniority or benefits accumulated before she began her adoption leave.

Nova Scotia

Civil Service Act (S.N.S. 1980, chapter 3 as amended)

Regulations Respecting Sick Leave and Leave of Absence, 1976

Under the Regulation governing non-unionized employees of the civil service, a female employee who has at least one year of employment with the Nova Scotia civil service and presents to the Civil Service Commission a copy of the proposed adoption certificate is entitled to a maximum of five weeks unpaid leave for adoption purposes. Provided the child she intends to adopt is five years of age or younger, she may begin her adoptive leave the first week the child is under her full care.

In addition, the regulation guarantees that a female employee returning from adoption leave will be reinstated in the job she held before her leave, without any loss of seniority or benefits accumulated before she left on her unpaid adoption leave.

Ontario

Public Service Act (R.S.O. 1980, Reg. 881)

Under this regulation, an employee who has more than one year of continuous employment with the Ontario public service is entitled, upon application, to an unpaid leave of absence for up to 12 weeks. Credits (attendance and vacation) do not accumulate during adoption leave.

Prince Edward Island

Labour Act (R.S.P.E.I. 1974, chapter L-1, as amended)

If a female employee has been working for the same employer for 12 continuous months and is adopting a child six years of age or younger, that employee is entitled to a leave of absence without pay for up to five weeks, starting the week the adoptive child comes into the care of the employee.

Under the Act, the employee must present a notice from the Director of Child Welfare or a child welfare agency certifying the proposed adoption.

Upon returning from such a leave of absence the employee is protected against loss of job, seniority and pension benefits.

The adoption provision under the Act does not apply to male employees.

Civil Service Act (1983, chapter 4 as amended)

Under the regulations of the Act the employing authority, with the approval of the Civil Service Commission, may grant an employee of the Prince Edward Island civil service a leave of absence without pay for up to four consecutive months for adoption purposes.

Upon return to work the employee is entitled to be reinstated in the same position without loss of seniority and benefits. Sick leave and vacation credits are regarded as continuous during the adoption leave.

Adoption Benefits. Under the regulations of this Act, a civil service employee is entitled to one day's paid leave of absence on the adoption of a child.

Quebec

An Act Respecting Labour Standards (R.S.Q. 1981, chapter N-1.1 as amended)

Under this Act an employee is entitled to two days unpaid leave for the adoption of a child.

Quebec Public Service Act (L.R.Q. chapter F-3.1)

Regulations A.M. 292-83 and A.M. 294-83, May 10, 1983, under the Act, extend adoption leave provisions to Quebec public service employees excluded from collective agreements under the Professional, Clerical, Technical, and Labourer categories.

Under these Regulations a male or female employee is entitled to ten consecutive weeks of paid adoption leave at the rate of one week's basic salary every two weeks, plus a regional disparity premium if he or she is entitled to it. This leave must be taken after the adoption order has been issued in accordance with the adoption statutes.

If both adoptive parents are employed in the Quebec public service, only one of the employees may qualify for such leave. However, the other adoptive parent is entitled to a maximum of two days leave of absence with pay for adoption purposes.

Upon return from the paid adoption leave, an employee is entitled to be reinstated in the same job or a comparable position without any loss in salary. As well, seniority, sickness and vacation benefits accumulate over this period. Pension and insurance benefits are also continuous, provided the employee makes the required contributions.

In addition, an employee is entitled to take up to ten weeks unpaid adoption leave, which may begin on the date when the employee receives custody of the child. Upon return to work from such leave, the employee is entitled to be reinstated in the same or a comparable job. The health insurance plan will remain continuous, provided the employee makes both his or her and the employer's contribution.

Before an employee can return to work, he or she must give the employer a notice indicating the leave's expiry date at least four weeks before the end of the ten-week adoption leave.

Saskatchewan

Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c. L-1, as amended)

Any employee who has worked for an employer for 12 continuous months and gives the employer written notice at least four weeks before the date of adoption is entitled to a maximum of six weeks unpaid adoption leave starting the day of the adoption.

The adoption provisions under this Act protect the employee from loss of job, seniority or pension benefits, or any other loss of similar benefits.

VI - BENEFIT REGULATIONS PERTAINING TO WOMEN

Unemployment Insurance -- Rates of Premiums, 1984

As of January 1, 1984 the maximum weekly insurable earnings increased to $425 from $385 a week. Because the maximum weekly unemployment insurance benefit a person receives is 60 percent of his or her average weekly salary, the maximum benefit one can receive increased from $231 a week in 1983 to $255 a week in 1984. An individual is entitled to receive such benefits if he or she has 20 weeks of insurable employment out of the past 52 weeks.

Part-time workers are also entitled to receive unemployment insurance benefits, provided they have 20 weeks of insurable employment and have worked at least 15 hours a week or earned at least 20 percent of the maximum insurable earnings. In 1984, that amounts to $85 a week.

Canadian Human Rights Benefit Regulations (SOR/80-68, January 11, 1980)

These Regulations under the Canadian Human Rights Act clearly establish the conditions under which the provisions of any pension or insurance fund or plan may or may not make distinctions based on sex, age, marital status or physical handicap.

These Regulations provide that equal annuity payments must be made on retirement to male and female employees of the same age and earning the same salary. It is a discriminatory practice for any employer to engage in any pension scheme that allows women to be paid lower retirement benefits because women have a longer life expectancy than men.

In addition, under money purchase pension or profit-sharing pension plans, employees, regardless of sex or marital status, and employers are to contribute equally. The contributions are usually a designated percentage of the employee's earnings. The total accumulation of these contributions plus the interest earned is the basis on which annuity payments are made on retirement.

VII - LEGISLATION PERTAINING TO HOURS OF WORK SPECIFICALLY FOR EMPLOYED WOMEN

PROVINCIAL

Manitoba

The Employment Standards Act (R.S.M. 1970, chapter E-110 as amended)

Under the regulations of this Act, employers are required to provide a female employee who works between the hours of midnight and 6 a.m. with adequate transportation between her home and the workplace at no cost to the employee.

Saskatchewan

The Labour Standards Act (R.S.S. 1978, chapter L-1, as amended)

Under Regulation 203/80 of the Labour Standards Regulations, women who are employed in hotels, restaurants, educational institutions, hospitals and nursing homes are to be given free transportation to their homes by their employers if they work between the hours of 12:30 a.m. and 7 a.m.

VIII - LEGISLATION AFFECTING THE HEALTH AND SAFETY OF EMPLOYED WOMEN

FEDERAL

Atomic Energy Control Regulations (S.O.R./78-58, January, 1978)

This Regulation under the Atomic Energy Control Act ensures that a female atomic radiation worker in her reproductive years is to receive no more than 5 rems of radiation a year or 1.3 rems of radiation quarterly to the whole body, gonads and bone marrow. Only 0.2 rems every two weeks is the allowable maximum dosage in the abdomen region for such workers.

In addition, a female radiation worker known to be pregnant is not to receive more than 1 rem of radiation during the remainder of her pregnancy.

PROVINCIAL

Alberta

Regulations Respecting the Installation and Use of Medical, Dental, Veterinary and Paramedical X-Ray Equipment (Alberta Reg. 242/77)

This Regulation under the Radiation Protection Act ensures that women who are in their childbearing years receive no more that 1.3 rems of radiation every 13 weeks, and that pregnant women are not to receive more than 1 rem of radiation during pregnancy.

During the writing of this publication, the regulations under the Act were under review and were expected to contain modifications based on the federal regulations.

British Columbia

Factory Act (R.S.B.C. 1979, chapter 118 as amended)

Under the Act, an employer must provide a private rest room with one or more couches, cots and chairs if ten or more females are employed in the factory, shop, or office.

As well, an employer is required to provide seats for female employees if an inspector under the Act finds that all or most of the work done by the female employees in the factory can be effectively performed while seated.

In addition, when female employees are required to constantly stand on cement or hard-surfaced floors in the performance of their employment duties, the Act demands that the employer provide resilient material on the floor surface that would satisfy an inspector under the Act.

Manitoba

The Employment Standards Act (R.S.M., 1970, chapter E-110 as amended)

Under the regulations of this Act, an employer is prohibited from requiring or permitting a child, adolescent, or female employee to lift articles that would cause an unreasonable strain to be placed on the employee.

Workplace Safety and Health Act (S.M. 1976, c. 63, chapter W-210 as amended)

Under the regulations of this Act, an employer must provide a rest room that offers reasonable privacy with one or more couches, cots, or chairs where ten or more females are employed.

Newfoundland

Radiation Health and Safety Regulations (Nfld. Reg. 36/81)

This Regulation stipulates that the operating procedures for medical radiation equipment must ensure proper gonadal shielding and any other means of protection for women in their reproductive years.

As well, this regulation requires that all pregnant workers, including technicians in training and students, are not to be exposed abdominally to more than 500 millirems of ionizing radiation for the duration of their pregnancy, while performing their employment duties.

Nova Scotia

Industrial Safety Act and Regulations (R.S.N.S., 1967 chapter 141 as amended)

Under these Regulations, employers of industrial establishments where female employees are employed must provide a private rest room with one or more couches or cots and chairs.

As well, upon the written request of the Chief Inspector appointed under the Act, the employer must appoint a female employee to look after the well-being of the female employees in the industrial establishment.

Regulations Respecting Radiation Emitting Devices (N.S. Reg. 14/81)

Under this Regulation, made pursuant to the Nova Scotia Health Act, a woman who is capable of bearing children is not to be exposed abdominally to more than 1.3 rems of ionizing radiation every 13 weeks.

Further, this Regulation protects pregnant women from being exposed abdominally to more than 1.5 rems of ionizing radiation during her pregnancy.

Ontario

Occupational Health and Safety Act (R.S.O., 1980, Reg. 692)

Under this Regulation, where ten or more workers are employed, employers must provide a room or other space that affords reasonable privacy and that has one or more cots and chairs.

Public Health Act (R.R.O. 1980, Reg. 855)

The X-Ray Safety Regulation of the Act ensures that a woman X-ray worker in her childbearing years is not to receive any more than 1.3 rems of radiation to the pelvic and abdominal regions every 13 weeks, or 5 rems of radiation every year to that area of the body.

As well, the legislation prohibits owners of X-ray equipment from employing a pregnant X-ray worker, unless such a worker does not receive any more than 1 rem of radiation during her pregnancy.

Prince Edward Island

Workmen's Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, Cap W-10, as amended)

Under the general regulations of the Act, section 8.2 states that individuals assigned to handle material shall be given instructions individually on lifting and carrying materials. Before an individual may carry such material, however, the physical condition, sex, and age of the employee should be considered.

Quebec

An Act Respecting Occupational Health and Safety (R.S.Q., 1983, chapter S-2.1 as amended)

Under the Act, a pregnant worker is protected from being required to perform work that is dangerous to the health of either herself or her unborn child. Upon giving her employer a medical certificate verifying that her working conditions are hazardous to her during pregnancy, she is to be transferred to another position that would not involve any such danger. If she is not immediately reassigned, the employee has the right to stop work until she is reassigned or until the birth of her child, whichever occurs first. Similar preventative provisions also apply to women workers who are breast-feeding.

In addition, the legislation guarantees that such an employee will keep all of the benefits she had with the previous job, and that at the end of her assignment or work stoppage she is entitled to return to the work duties she had before the transfer or stoppage.

As well, during work stoppage, the employee is entitled to receive her normal salary for the first five days. Thereafter, she is to be provided with an indemnity payment from the Commission de la santé et de la sécurité du travail (Occupational Health and Safety Commission) that amounts to 90 percent of her net income for the duration of the work stoppage. The employee will continue to receive all the social benefits, such as Quebec Pension Plan, Health Insurance and Unemployment Insurance, as long as she continues to make the appropriate contributions. Any job-related benefits like seniority, salary range, vacation and sick leave credits accumulate up to the time of the work stoppage and continue without loss when the employee returns.

Saskatchewan

Radiation Health and Safety Act (R.S.S. 1978, chapter R-1, as amended)

Under the existing regulations of this Act, no X-ray worker, technician in training, or student who is pregnant is to receive an X-ray dose of more than 1 rem of radiation to the abdominal region during her pregnancy. An employee who suspects she is pregnant must notify her employer immediately.

Amendments to the Radiation and Safety Act are presently being considered, and upgraded regulations covering all aspects of radiation, ionizing and non-ionizing standards and units are being proposed.

IX - LEGISLATION CONCERNING DOMESTIC WORKERS

FEDERAL

Employment and Immigration Policy (Employment Manual, Part VIII, July, 1982)

As a result of the 1981 report, Domestic Workers on Employment Authorizations, Employment and Immigration Canada instituted changes to improve the conditions of foreign domestic workers in Canada. Among many objectives, the policy serves to offer foreign domestic workers adequate wage and working condition protection through worker-employer agreements. As well, temporary domestics are to be given counselling assistance and vocational training opportunities to upgrade their skills. Temporary foreign domestics who lose their jobs through no fault of their own will be given the opportunity to find further employment in Canada with the help of placement assistance from a Canada Employment Centre.

PROVINCIAL

Manitoba

Employment Standards Act (R.S.M. 1970, chapter E-110 as amended)

Domestic workers employed in a private family home for more than 24 hours a week are protected under this legislation's provisions dealing with minimum wages, maternity leave and notice of termination of employment.

Being a Regulation under the Employment Standards Act Respecting Conditions of Work for Domestic Workers in Private Family Homes (Reg. 222/82)

This regulation states that domestic workers shall be deemed to work for not more than 12 hours in a day. They are entitled to be paid at the overtime rate after the first eight hours. Domestic workers are also to be given at least 36 consecutive hours of free time each week without any loss in normal pay. As well, a domestic worker who lives in the private home of the employer is entitled to at least six consecutive hours for sleeping, a reasonable time from work in order to attend to personal or private affairs, and time off for eating meals in which work must not be expected or performed.

Further, this regulation prohibits an employer from charging a domestic worker for the purchase and maintenance of special clothing or uniforms that the employer requires the employee to wear.

As well, this regulation sets out the maximum amount an employer can charge a domestic worker for room or meals -- $1.25 per meal up to a maximum of $20.00 per week, or else a maximum of $40.00 a week for both room and meals.

This regulation applies to every individual who is employed as a domestic worker in a private family home for more than 24 hours per week and is receiving pay from the family, not an employment agency or other type of employer.

Newfoundland

Labour Standards Regulation (O.C. 1446/82)

Under the regulations of the Labour Standards Act, the minimum wage for a domestic worker over 16 years of age and employed in a private home is $2.25 an hour. In addition, the most an employer can charge such an employee for room and meals is as follows:

$1.10 per meal or $17.50 a week
$8.15 a week for a room
$27.00 a week for a room and meals.

Ontario

Employment Standards Act (R.S.O. 1980, c. 137 as amended)

Domestics employed by agencies are covered by all of the provisions of the Act, that is, equal pay for equal work, minimum wage, overtime pay, hours of work, vacation pay, pregnancy leave and so on.

Domestics and nannies employed by a householder for more than 24 hours a week are protected under Regulation 283 of the Employment Standards Act. This regulation entitles such workers to a weekly free time period of at least 36 consecutive hours, plus 12 consecutive hours. The two free periods may or may not be continuous. If the domestic or nanny agrees to perform work duties during that free time, however, the employer must either pay a minimum wage of not less that $3.00 an hour on top of the normal wage or add the employee's time spent working to one of the next four free-time periods.

In addition, the regulation provides for the minimum wages domestics and nannies may receive and sets the maximum rates for room and board which they can be charged. Effective March 1, 1984, the minimum wage rates are as follows:

$3.35 an hour
$27.00 a day
$147.00 a week
$634.00 a month.

A maximum of $54.00 per week or $234.00 a month may be deducted from domestics' or nannies' wages for room and board.

Further, the Employment Standards Act provides domestics and nannies who work for more than 24 hours weekly a minimum of two weeks annual paid vacation and seven paid statutory holidays.

Babysitters and companions of the sick and elderly are not covered by these provisions.

Employment Standards Act (R.S.O. 1980, c. 137 as amended)

Homework is defined by the Act as the doing of any work in the manufacture, preparation, repair, or assembly of any article or thing in premises occupied primarily as living accommodation. This legislation states that no person shall employ a homeworker without a permit issued by the Director of the Employment Standards Branch.

Under the Act, homeworkers are protected under the provisions relating to minimum wages. If a homeworker is paid at piecework rates, the rates must be high enough to ensure that the employee is able to earn not less than the minimum wage.

Although homeworkers are covered by most of the provisions of the Employment Standards Act, the provisions relating to hours of work, public holidays and overtime do not apply.

Quebec

Regulation Respecting Labour Standards O.C. 873-81 (Gazette officielle du Quebec, March 1981, Vol. 113, No. 12)

This Regulation under the Act Respecting Labour Standards stipulates the minimum standards a domestic worker is entitled to for the performance of such services. The standard workweek of a domestic who lives in the employer's home is not to exceed 53 hours. The minimum wage payable to such an employee is $134.00 a week.

Domestics who live outside the employer's home have a standard workweek of 44 hours, and their minimum wage is $4.00 an hour for an adult worker and $3.65 for a domestic worker who is under 18 years of age.

The maximum an employer can charge for a room and meals are:

$1.25 per meal, up to $16.45 per week
$16.45 per week for accommodation
$32.90 per week for both room and board.

B. INTERNATIONAL INSTRUMENTS AFFECTING THE STATUS OF WOMEN, ADOPTED BY THE GENERAL ASSEMBLY OF THE UNITED NATIONS AND ITS SPECIALIZED AGENCIES

I - CHARTER OF THE UNITED NATIONS

On June 26, 1945, at the Conference on International Organization held in San Francisco, U.S.A., the United Nations Organization was founded with the adoption of the Charter of the United Nations. This Charter represents a basic international agreement among member states and has among its many objectives the achievement of international cooperation in advancing and encouraging human rights and fundamental freedoms for all persons without distinction, including distinction as to sex.

As well, the United Nations General Assembly and the many United Nations subsidiary organizations and agencies are prohibited from discriminating with respect to participation of an individual because of that individual's sex.

In addition the Charter provides for the creation of commissions under the Social and Economic Council in order to examine and make recommendations in areas affecting fundamental human rights and freedoms. Subsequently, the Commission on the Status of Women was created. It meets regularly to examine women's advances toward equality throughout the world and has made recommendations to improve the position of women including those affecting women's economic rights.

II - INTERNATIONAL DECLARATIONS

1. Universal Declaration of Human Rights

On December 10, 1948, the General Assembly of the United Nations adopted and proclaimed the Universal Declaration of Human Rights. Although the Declaration is not legally binding on the member states, it is regarded as a common standard of fundamental freedoms and rights which all nations aim to achieve. The principles of the Declaration further strengthen the equal rights provisions set out in the Charter of the United Nations. Each of the rights named in the Declaration, including the right to equality before the law and the right to work, apply to every individual without discrimination because of the sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status of that person.

2. Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women

This Declaration was adopted by the General Assembly of the United Nations on November 7, 1967. The Declaration serves not only to reinforce the general principles of rights and freedoms for every person, including women, already established by the Charter of the United Nations, the Universal Declaration of Human Rights, and other instruments of the

United Nations, but also the Declaration further recognizes the need to specifically address matters relating to equality and rights of women. The Declaration urges all member states to take the appropriate action in order to ensure women their political, economic, and cultural rights.

Further, the Declaration asserts that nations should prohibit discrimination against women that would deny and limit their rights, and that nations should take all necessary measures to eliminate existing laws, customs, regulations and practices that are discriminatory against women and establish adequate legal protection for equality rights of women.

At a General Assembly session in 1972, the United Nations Commission on the Status of Women recommended and the Economic and Social Council of the United Nations subsequently approved the suggestion that the Commission study the possibility of drafting an International Convention reinforcing the principles stated in the Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women. On December 18, 1979 the General Assembly of the United Nations adopted The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.

3. Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers

The Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers was adopted by the International Labour Conference at its sixtieth session in Geneva, 1975. The Declaration reinforces the Universal Declaration of Human Rights and specifically strengthens the idea of women's right to work. The Declaration may be viewed as a charter of rights for women workers.

Aside from recognizing the need to reinforce the right of women to work, the Declaration also proclaims a series of measures concerning laws and regulations, education, training, equal pay, social services and social attitudes that should be adopted to improve the position of women in society.

III - INTERNATIONAL COVENANTS AND CONVENTIONS

1. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

2. International Covenant on Civil and Political Rights and Optional Protocol

Both these Covenants were adopted unanimously by the General Assembly of the United Nations on December 16, 1966. Unlike Declarations, these Covenants are legally binding treaties between the countries that ratify them and they precisely define certain rights. It was not until January 3, 1976, however, that the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights was ratified by the required number of countries (35) to bring it into force. The Covenant on Civil and Political Rights came into effect on March 23, 1976.

Upon ratification, a state assumes the responsibility to ensure that the obligations assumed under the Covenants will be implemented. However, the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights states that its provisions, such as the right to work, to free choice of jobs, to just and favourable conditions of work, equal pay and protection against unemployment, are to be carried out progressively.

The principle of equality between men and women and non-discrimination is fundamental to these Covenants. They both contain provisions that ensure the rights stated in them will be exercised without discrimination as to sex, race, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status of any person.

3. **Convention on Political Rights of Women**

This Convention was adopted by the General Assembly of the United Nations on December 20, 1952, and came into force on July 7, 1954. This Convention reinforces the fundamental principles of the Charter of the United Nations, which recognize the right to equality between men and women and the right for women to share equally in the exercise of political rights. Unlike the Charter, this Convention specifically addresses and defines the political rights of women and acts as a legally binding treaty between the countries that ratify it.

Accordingly, all nations that have ratified the Convention are obligated to guarantee women the right to vote on equal terms with men and without discrimination. Further, women are entitled to be eligible for election, hold public office and exercise all public functions on equal terms with men and without discrimination.

Canada ratified the Convention on Political Rights of Women on January 30, 1957.

4. **Convention on Nationality of Married Women**

On January 29, 1957, the General Assembly of the United Nations adopted this Convention, and it came into force on August 11, 1958. This Convention reinforces the general principles already proclaimed by the Universal Declaration of Human Rights that every person has the right to a nationality, and that no person should be arbitrarily deprived of a nationality or denied the right to change nationality.

In recognition of the problems women encountered with respect to nationality as a result of marriage, the Convention specifically contains provisions that guarantee a wife will not lose her nationality or be required to change her nationality upon marriage. Also, a woman's nationality is not to be affected upon the dissolution of marriage.

Canada ratified the Convention on Nationality of Married Women on October 21, 1959.

5. Convention of Consent to Marriage, Minimum Age of Marriage and Registration of Marriages

This Convention was adopted by the General Assembly of the United Nations on November 7, 1962, and came into force on December 9, 1964. The provisions contained in the Convention reaffirm the fundamental principles of equality and freedoms outlined in the Universal Declaration of Human Rights regarding practices related to marriage.

Under this Convention, no marriage is to be legally entered into without the full and free consent of the parties concerned, and a minimum age for marriage is to be specified in national law. As well, the Convention provides for the official registration of marriages by a competent authority.

Canada has not yet ratified this Convention.

6. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

This Convention was adopted by the United Nations General Assembly on December 18, 1979, and came into force on September 3, 1981. Despite the numerous resolutions, recommendations and declarations recognizing the fundamental rights, freedoms and equalities of women, discrimination continues to exist. Therefore, the Convention was adopted in order to implement more precisely these fundamental principles. Upon ratification, each country undertakes to ensure that the provisions under the Convention will be implemented.

Among the provisions contained in the Convention are those stating that any distinctions, exclusions, or restrictions based on sex are prohibited if such discrimination has the effect of maintaining and/or creating unequal human rights and fundamental freedoms for men and women in the political, economic, social, cultural, civil, or any other field.

Also, member parties criticizing such discrimination must agree to take all the necessary measures in order to eliminate discrimination against women. Such action may include incorporating the principle of equality in their national constitutions or other such legislation, adopting appropriate legislative measures to prohibit discrimination against women and to change or do away with any existing laws, regulations, customs and practices that discriminate against women, and ensuring legal protection of women's rights on an equal basis with men's.

Additionally, the provisions directed at eliminating discrimination against women in employment obligate member countries to ensure women equal employment opportunities, equal access to education, training and apprenticeship programs, equal benefits and working conditions including the right to equal pay, and so on.

In addition, the Convention requires each member country to submit a report one year after ratification and at least every four years thereafter, indicating the progress and any factors or difficulties encountered while implementing the Convention's provisions.

Also, the Convention provides for the establishment of a Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women to review the reports submitted by such nations and gives the Committee the authority to make suggestions and recommendations to the United Nations General Assembly.

Canada ratified the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women on December 10, 1981.

IV - CONVENTIONS ADOPTED BY THE SPECIALIZED AGENCIES

A - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)

The principle concerns of UNESCO are defending the fundamental right of every person to education and assisting developing nations in creating and maintaining educational programs, modernizing their curricula, training teachers, building schools, and so on. UNESCO has adopted the Convention against Discrimination in Education in order to ensure reform of educational systems.

CONVENTION AGAINST DISCRIMINATION IN EDUCATION

This Convention was adopted by the General Conference of UNESCO on December 14, 1960, and came into force on May 22, 1962. The Convention reaffirms the Universal Declaration of Human Rights' principle of non-discrimination and the right of every person to education. Discrimination is defined as including any distinction, exclusion, limitation or preference that has the purpose or effect of nullifying or impairing equality of treatment in education because of sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, economic condition or birth.

One of the Convention's many provisions is that no person is to be denied access to education of any type or at any level, or be limited to education of an inferior standard.

In addition, the Convention prohibits the maintenance of separate educational systems or institutions because of any of the prohibited grounds of discrimination unless such separation is for religious or linguistic reasons or sex. If educational systems are segregated by sex, they must provide equivalent educational standards offering the same course of study, equally qualified teaching staff, identical school facilities and equipment, and so on.

The Convention contains provisions that require member parties to discontinue, and to prohibit by legislation if necessary, any practices that would involve such discrimination in education.

Canada has not yet ratified the Convention Against Discrimination in Education.

B - International Labour Organization (ILO)

The principle concern of the ILO is the rights of workers. Since its creation in 1919, the ILO has adopted numerous Conventions and Recommendations, making up the International Labour Code, which addresses a wide range of rights including hours of work, occupational health and safety, minimum wages, employment policy, maternity protection and the right of workers to organize trade unions.

Because the Conventions are legally binding treaties between the countries that ratify them, they have the effect of protecting the rights of all workers including women and children. As well, nations that ratify any of these instruments are answerable to the ILO for implementing and maintaining the standards set out therein.

In addition to the general Conventions, the ILO has developed a small number of Conventions that specifically apply to women working in the paid labour force. These include "promotional conventions", designed to overcome the economic and social discrimination working women face, and "protective conventions", designed to provide special protection for women workers in the absence of adequate health and welfare standards. Some countries, however, now consider that protective legislation designed solely for women workers may hinder the achievement of the goals set out in the promotional instruments and that such standards should be equally applicable to men and women workers. As well, some protective Conventions may have the effect of excluding women from employment opportunities because of their sex.

(i) Promotional Conventions

a) Equal Remuneration Convention (No. 100)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 29, 1951, and came into force on May 23, 1953. The Convention advances the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value. In assessing work of equal value, the Convention advocates an objective appraisal of the jobs with respect to the work duties being performed.

In addition, countries bound by the Convention have the responsibility to promote and ensure equal pay for work of equal value through appropriate legislation, by establishing a legal mechanism for wage determination, and/or through collective agreements between employers and employees.

Canada ratified the Equal Remuneration Convention on November 16, 1972.

b)Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 25, 1958, and came into force on June 15, 1960. The Convention reaffirms the principle of non-discrimination in employment and occupation based on the sex, race, colour, religion, political opinion, national extraction or social origin of any person.

In addition, the Convention advocates equal access to employment, particular occupations, and vocational training and equal treatment with respect to the terms and conditions of employment. Countries ratifying this Convention are obligated to take necessary and appropriate measures to promote and assure equality of opportunity and treatment with respect to employment and occupation for all individuals including women.

Canada ratified the Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation on November 26, 1964.

c) Employment Policy Convention (No. 122)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on July 9, 1964, and came into force on July 15, 1966.

The Convention acknowledges the fundamental principles of every person's right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work, to an adequate living wage, and to full employment regardless of sex, race, colour, religion, political opinion, national extraction or social origin.

As well, the Convention requires member parties to pursue and implement coordinated economic and social policies designed to meet the demands of the general principles stated above.

Canada ratified the Employment Policy Convention on September 16, 1966.

d) Convention on the Equality of Opportunity and Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (No. 156)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 3, 1981, and came into force on August 11, 1983. Despite the other conventions and recommendations acknowledging the fundamental principles of equality of opportunity and equality of treatment of men and women workers, discrimination continues to exist. Moreover, the traditional roles of men and women continue to evolve in society. This Convention was adopted, therefore, to reflect such changes and implement more precisely these general principles.

This Convention acknowledges that both women and men have family responsibilities with respect to the care and support of children or other members of the family. Further, this Convention recognizes that all women work, whether it is in the home or in the paid labour force. In reality, many women must work in the paid labour force, and this Convention reaffirms their right to do so.

This Convention contains provisions that require member parties to adopt national policies and programs that would enable persons with family responsibilities who wish to become employed or who are already engaged in employment to do so without being subject to discrimination and, where possible, without conflict between their employment and family responsibilities. Among the appropriate measures to be taken by member states are better child care and family services and facilities, training programs to assist persons with family responsibilities to re-enter the labour force or to help them remain integrated in the labour force, and laws and regulations stating that family responsibilities are not just cause for termination of employment.

Countries ratifying this Convention are required to submit reports to the ILO indicating the progress of measures taken.

Canada has not yet ratified the Convention on the Equality of Opportunity and Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities.

(ii) Protective Conventions

a) **Maternity Protection Conventions (Nos. 3 and 103)**

Convention No. 3 was adopted by the General Conference of the ILO on October 29, 1919, and came into force on June 13, 1921. Convention No. 103 revising Convention No. 3 was adopted on June 4, 1952, and came into force September 7, 1955.

Both of these Conventions endorse the principle of maternity protection for women workers and maintain that such workers should be entitled to maternity leave and benefits and protection from loss of job during such leave.

The Conventions require a maternity leave consisting of no less than 12 weeks, of which at least six weeks must be taken after the date of birth, and additional leave in the case of pregnancy-related illness.

Moreover, female employees should be guaranteed cash and medical benefits during maternity leave and allowed nursing breaks upon return to work.

Canada has not ratified the Maternity Protection Convention.

b) **Night Work (Women) Conventions (Nos. 4, 41 and 89)**

Convention No. 4 was adopted by the General Conference of the ILO on October 29, 1919, and came into force on June 13, 1921. Convention No. 41 revising Convention No. 4 was adopted on June 4, 1934, and came into force November 22, 1936. Adopted on June 17, 1948, Convention No. 89 revised Convention No. 41. It came into force on February 27, 1951.

The Night Work (Women) Conventions were adopted to protect women of all ages from the indifferent labour standards of the time. These Conventions prohibited the employment of women in industry between the hours of 10 p.m. in the evening and 7 a.m. in the morning. Only under very restricted circumstances were exceptions permitted. The Conventions do not apply to women employed in health and welfare services that are not of a manual nature or to women employed in managerial or technical occupations.

Canada has not ratified the Night Work (Wowen) Conventions.

c) **Underground Work (Women) Convention (No. 45)**

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 4, 1935, and came into force May 30, 1937. The principle concern of the Convention is the exploitation of women workers. It prohibits women workers of any age from working in underground mines.

Canada ratified the Convention in 1966 but denounced the Convention on May 19, 1979, because the Convention limits the employment opportunities of women and is therefore contradictory to the fundamental principle of equality of treatment and opportunity between men and women workers.

d) **Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102)**

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 4, 1952, and came into force on April 27, 1955. Its provisions set out a broad range of minimum standards in the social security field, including medical care, sickness benefits, unemployment benefits, old-age benefits, family benefits and so on.

Additionally, this Convention obligates member parties to ensure minimum social security standards for women in the event of widowhood or maternity.

Canada has not ratified the Social Security (Minimum Standards) Convention.

e) **White Lead (Painting) Convention (No. 13)**

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on October 25, 1921, and came into force on August 31, 1923. In addition to restricting the use of white lead, sulphite of lead, and all products containing these pigments to certain establishments, the Convention stipulates the maximum allowable limits for products containing these pigments.

As well, women of all ages and men under 18 years of age are prohibited from working in jobs that involve the use of such products.

Canada has not ratified the White Lead (Painting) Convention.

f) **Benzene Convention (No. 136)**

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 23, 1971, and came into force on July 27, 1973. It sets out the conditions of use and the work areas in which benzene and products containing benzene may be used. The Convention also provides minimum employment standards for workers employed in occupations exposed to hazards of poisoning from benzene. In particular, this Convention prohibits pregnant women, nursing mothers and anybody under 18 years of age from being employed in work areas exposed to benzene or any products containing benzene.

Canada has not ratified the Benzene Convention.

g) **Maximum Permissible Weight Convention (No. 127)**

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 28, 1967, and came into force on March 10, 1970. It ensures that no worker is to be permitted or required to carry or lift a load which, by reason of the weight of the load, might affect the health and safety of the worker. Women and workers under 18 years of age are to be limited to lifting and carrying light loads or loads that are substantially less in weight than that permitted for adult male workers.

Canada has not ratified the Maximum Permissible Weight Convention.

(iii) Recommendations

Recommendations adopted by the General Conference of the ILO have no binding force on member countries. Recommendations usually provide for higher labour standards than those in corresponding Conventions. A number of Recommendations have been adopted by the ILO, including some without a corresponding Convention.

Of particular interest is the Recommendation concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (No. 165). It superseded the 1965 Recommendation concerning the Employment of Women with Family Responsibilities (No. 123) and became the basis for the 1981 Convention concerning Workers with Family Responsibilities (No. 156). This Recommendation outlines in detail the forms of legislation, policies and programs that would facilitate the implementation of equality of opportunity and treatment of men and women workers with family responsibilities.

The adoption of this Recommendation indicates that the workplace must continue to evolve and reflect societal changes and help ease the conflict between employment and family related responsibilities.

APPENDIX A

MINIMUM WAGES

The following rates are those in effect as of March 1, 1984, and are subject to change. For more specific and up-to-date information, the reader should contact the appropriate governmental authority.

TABLE I

Minimum Wages for Adult Workers and Young Workers and Students

Jurisdiction	Adult Workers	Effective Date	Young Workers and Students*	Effective Date
Federal	$3.50	01/05/81	Employees under 17: $3.25	01/05/81
Alberta	$3.80	01/05/81	Employees under 18 not attending school: $3.65	01/05/81
			Employees under 18 attending school: $3.30	01/05/81
British Columbia	$3.65	01/12/80	Employees 17 and under: $3.00	01/12/80
Manitoba	$4.00	01/07/82	Employees under 18: $3.55	01/07/82
New Brunswick	$3.80	01/10/82		
Newfoundland[1]	$3.75	01/01/83		
Nova Scotia	$3.75	01/10/82	Underage employees 14 to 18: $3.40	01/10/82
Ontario	$3.85	01/03/84	Students under 18 employed for not more than 28 hours in a week during the school term or more or less than 28 hours a week during a school holiday: $3.00	01/03/84
	$4.00	01/10/84	$3.15	01/10/84

TABLE I (continued)

Jurisdiction	Adult Workers	Effective Date	Young Workers and Students*	Effective Date
Prince Edward Island	$3.75	01/10/82	Employees under 18: $3.00	01/10/82
Quebec	$4.00	01/10/81	Employees under 18: $3.54	01/10/81
Saskatchewan	$4.25	01/01/82		
Northwest Territories	$4.25	01/08/82	Employees under 17: $3.75	01/08/82
Yukon[2]	$3.60	01/05/81		

* New Brunswick, Newfoundland, Saskatchewan and the Yukon Territory have no special rates for young workers or students.

[1] Sixteen years of age and over.

[2] Federal rate plus ten cents.

March 1, 1984.

TABLE II

Minimum Wages for Other Categories of Employees

Jurisdiction	Rates and Categories	Effective Date
Alberta	Various categories of salespersons:	
	$150 a week	01/05/81
British Columbia	Live-in homemakers, domestics, farm workers or horticultural workers paid wages other than on an hourly or piecework basis:	
	$29.20 a day or part of a day worked	14/03/81
	Resident caretakers in apartment buildings of 8 to 60 units:	
	$219/month plus $8.76/unit	01/12/80
	in buildings of more than 60 units:	
	$744/month	01/12/80
Manitoba	Employees serving alcoholic beverages in licensed establishments:	
	$4.00	01/07/82
Newfoundland	Domestics employed in a private home (16 and over):	
	$2.25	01/01/83
Ontario	Employees serving alcoholic beverages in licensed establishments:	
	$3.35	01/03/84
	$3.50	01/10/84
	Construction workers:	
	$4.10	01/03/84
	$4.25	01/10/84
	Domestic Employees* (cooks, housekeepers, nannies) who work more than 24 hours a week:	
	$27 a day	
	$147 a week	
	$634 a month	
	$3.35 an hour	01/03/84

TABLE II (continued)

Jurisdiction	Rates and Categories	Effective Date
Ontario (continued)	$28 a day $154 a week $662 a month $3.50 an hour	01/10/84
Quebec	Employees in hotels, restaurants, campgrounds, trailer parks or enterprises who sell, deliver or serve meals to be consumed off the premises or who serve liquor:	
	18 and over: $3.28	01/10/81
	Under 18: $2.95	01/10/81
	Domestic workers residing at the employer's residence:	
	$134 a week	01/10/81
	Domestics who do not reside at the employer's residence and agricultural workers:	
	18 and over: $4.00	01/10/81
	Under 18: $3.65	01/04/81

*Does not apply to baby-sitters or companions.

March 1, 1984.

APPENDIX B

ILO CONVENTIONS, RECOMMENDATIONS AND RESOLUTIONS CONCERNING WOMEN WORKERS

1. Conventions

No. 3 - Maternity Protection, 1919.
No. 4 - Night Work (Women), 1919.
No. 41 - Night Work (Women) (Revised), 1934.
No. 45 - Underground Work (Women), 1935.
No. 81 - Labour Inspection, 1947.
No. 89 - Night Work (Women) (Revised), 1948.
No. 100 - Equal Remuneration, 1951.
No. 102 - Social Security (Minimum Standards), 1952.
No. 103 - Maternity Protection (Revised), 1952.
No. 110 - Plantations, 1958.
No. 111 - Discrimination (Employment and Occupation), 1958.
No. 118 - Equality of Treatment (Social Security), 1962.
No. 122 - Employment Policy, 1964.
No. 127 - Maximum Weight, 1967.
No. 129 - Labour Inspection (Agriculture), 1969.
No. 136 - Benzene, 1971.
No. 140 - Paid Educational Leave, 1974.
No. 141 - Rural Workers' Organizations, 1975.
No. 142 - Human Resources Development, 1975.
No. 143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions), 1975.
No. 144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards), 1976.
No. 148 - Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration), 1977.
No. 149 - Nursing Personnel, 1977.
No. 150 - Labour Administration, 1978.
No. 151 - Labour Relations (Public Service), 1978.
No. 154 - Promotion of Collective Bargaining, 1981.
No. 155 - Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1981.
No. 156 - Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981.
No. 158 - Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982.

2. Recommendations

No. 4 - Lead Poisoning (Women and Children), 1919.
No. 12 - Maternity Protection (Agriculture), 1921.
No. 13 - Night Work of Women (Agriculture), 1921.
No. 26 - Migration (Protection of Females at Sea), 1926.
No. 67 - Income Security, 1944.
No. 90 - Equal Remuneration, 1951.
No. 95 - Maternity Protection, 1952.
No. 110 - Plantations, 1958.
No. 111 - Discrimination (Employment and Occupation), 1958.
No. 112 - Occupational Health Services, 1959.
No. 113 - Consultation (Industrial and National Levels), 1960.
No. 114 - Radiation Protection, 1960.
No. 116 - Reduction of Hours of Work, 1962.
No. 119 - Termination of Employment, 1963.
No. 122 - Employment Policy, 1964.
No. 123 - Employment (Women with Family Responsibilities), 1965.
No. 128 - Maximum Weight, 1967.
No. 129 - Communications Within the Undertaking, 1967.
No. 130 - Examination of Grievances, 1967.
No. 131 - Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits, 1967.
No. 133 - Labour Inspection (Agriculture), 1969.
No. 134 - Medical Care and Sickness Benefits, 1969.
No. 135 - Minimum Wage Fixing, 1970.
No. 144 - Benzene, 1971.
No. 146 - Minimum Age, 1973.
No. 147 - Occupational Cancer, 1974.
No. 148 - Paid Educational Leave, 1974.
No. 149 - Rural Workers' Organizations, 1975.
No. 150 - Human Resources Development, 1975.
No. 151 - Migrant Workers, 1975.
No. 156 - Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration), 1977.
No. 157 - Nursing Personnel, 1977.
No. 158 - Labour Administration, 1978.
No. 159 - Labour Relations (Public Service), 1978.
No. 162 - Older Workers, 1980.
No. 163 - Promotion of Collective Bargaining, 1981.
No. 164 - Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1981.
No. 165 - Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981.
No. 166 - Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982.
No. 167 - Establishment of an International System for the Maintenance of Rights in Social Security, 1983.

3. Resolutions

Resolution concerning women workers, ILC, 23rd Session, 1937.

Resolution concerning the employment of women, ILC, 25th Session, 1939.

Resolution concerning women's work, ILC, 30th Session, 1947.

Resolution concerning the conditions of employment of domestic workers, ILC, 31st Session, 1948.

Resolution concerning the night work of women employed in transport, ILC, 31st Session, 1948.

Resolution concerning equal remuneration for work of equal value, ILC, 31st Session, 1948.

Resolution concerning the extension of compulsory education and the provision of facilities for adult education, ILC, 33rd Session, 1950.

Resolution concerning the elimination or reduction of risks of workers exposed to or in contact with harmful substances or radiations, ILC, 35th Session, 1952.

Resolution concerning the reduction of hours of work, ILC, 37th Session, 1954.

Resolution concerning utilization of holiday facilities, ILC, 37th Session, 1954.

Resolution concerning the employment of women having dependent young children, ILC, 38th Session, 1955.

Resolution concerning the part-time employment of women and the employment of older women, ILC, 38th Session, 1955.

Resolution concerning the improvement of the protection of labour and industrial safety, ILC, 38th Session, 1955.

Resolution concerning the protection of trade union rights, ILC, 38th Session, 1955.

Resolution concerning the abolition of discrimination based on sex in the field of remuneration, ILC, 39th Session, 1956.

Resolution concerning the reduction of hours of work, ILC, 39th Session, 1956.

Resolution concerning the establishment of a tripartite committee on women's work, ILC, 40th Session, 1957.

Resolution concerning workers' education, ILC, 40th Session, 1957.

Resolution concerning human rights, ILC 42nd Session, 1958.

Resolution concerning the protection of female workers against ionizing radiations, ILC, 44th Session, 1960.

Resolution concerning the problems of older workers, ILC, 45th Session, 1961.

Resolution concerning holidays with pay, ILC, 45th Session, 1961.

Resolution concerning vocational training and technical education, ILC, 46th Session, 1962.

Resolution concerning part-time employment, ILC, 48th Session, 1964.

Resolution concerning the economic and social advancement of women in developing countries, ILC, 48th Session, 1964.

Resolution concerning maternity protection, ILC, 48th Session, 1964.

Resolution concerning women workers in a changing world, ILC, 48th Session, 1964.

Resolution concerning periodic review of the effects of the Recommendation concerning the employment of women with family responsibilities, ILC, 49th Session, 1965.

Resolution concerning the conditions of employment of domestic workers, ILC, 49th Session, 1965.

Resolution concerning the development of human resources, ILC, 50th Session, 1966.

Resolution concerning international co-operation for economic and social development, ILC, 51st Session, 1967.

Resolution concerning the vocational preparation of girls and women, ILC, 52nd Session, 1968.

Resolution concerning the employment of older workers, ILC, 54th Session, 1970.

Resolution concerning ILO action for promoting the equality of migrant workers in all social and labour matters, ILC, 56th Session, 1971.

Resolution concerning working women, ILC, 57th Session, 1972.

Resolution concerning paid educational leave, ILC, 59th Session, 1974.

Resolution concerning equal status and equal opportunity for women and men in occupation and employment, ILC, 60th Session, 1975.

Resolution concerning the application of certain international labour standards to nursing personnel, ILC, 63rd Session, 1977.

Resolution concerning promotion, protection and strengthening of freedom of association, trade unions and other human rights, ILC, 63rd Session, 1977.

Resolution concerning migrant workers, ILC, 1979.

Resolution concerning equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, ILPC, 1980.

4. Declaration

Declaration on equality of opportunity and treatment for women workers, ILC, 60th Session, 1975.

APPENDIX C

NAMES, ADDRESSES AND PHONE NUMBERS OF THE ADMINISTERING AUTHORITIES FOR FEDERAL AND PROVINCIAL LEGISLATION

FEDERAL

Canadian Human Rights Act
Canadian Human Rights Benefits Regulations

Canadian Human Rights Commission
90 Sparks St.
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Phone: (613) 995-1151

Canada Labour Code
Fair Wages and Hours of Labour Act

Labour Canada
Employment Relations and Conditions of Work Branch
Place du Portage, Phase II
165 Hotel de Ville St.
Hull, Quebec

Mailing Address:
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Phone: (819) 997-3900

Unemployment Insurance Act and Regulations

Employment and Immigration Canada
Public Affairs Division
Inquiries and Distribution
Place du Portage, Phase IV
140 Promenade du Portage
Hull, Quebec

Mailing Address:
Ottawa, Ontario
K1A 0J9
Phone: (819) 994-6313

Unemployment Insurance Regulations

Employment and Immigration Canada
Policy and Legislation Development
Phone: (819) 994-4977

Employment and Immigration Policy re Foreign Domestics

Employment and Immigration Canada
Women's Employment
Phone: (819) 994-6638

Unemployment Insurance Rates

Canada Employment Centre
300 Laurier Ave. West
3rd Floor
Ottawa, Ontario
General insurance inquiries: (613) 992-9011

Atomic Energy Control Regulations

Atomic Energy Control Board
Office of Public Information
Martel Bldg., 270 Albert St.
P.O. Box 1046
Ottawa, Ontario
K1P 5S9
Phone: (613) 995-5894

Public Service

Public Service Employment Act

Public Service Commission
Secretariat Services Division
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Ave. West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7
Phone: (613) 593-4803

Maternity and Adoption Leave

Treasury Board of Canada
General Personnel Management Division
Terms and Conditions
Vanier Bldg., 222 Nepean St.
Ottawa, Ontario
Phone: (613) 593-7783

Sexual Harassment

Treasury Board of Canada Secretariat
Human Resources Division
Affirmative Action Group
Vanier Bldg., 222 Nepean St.
Ottawa, Ontario
Phone: (613) 593-7783

PROVINCIAL

Alberta

Individual's Rights Protection Act

Human Rights Commission
501 Edwards Professional Centre
10053 - 111 Street
Edmonton, Alberta
T5K 2H8
Phone: (403) 427-7661

Employment Standards Act and Regulations
Radiation Protection Act

Alberta Department of Labour
Employment Standards Branch
Princeton Place
10339 - 124 Street
Edmonton, Alberta
T5N 3W1
Phone: (403) 427-3731/427-2723 (general inquiries)

Alberta Public Service Commission
7th Floor, 10011 - 109 Street
Edmonton, Alberta
T5J 3S8
Phone: (403) 427-2750

British Columbia

Human Rights Code

British Columbia Human Rights Program
Parliament Buildings
Victoria, B.C.
V8V 1X4
Phone: (604) 389-3877

Employment Standards Act

Province of British Columbia
Ministry of Labour
Employment Standards Branch
Parliament Buildings
Victoria, British Columbia
V8V 1X4
Phone: (604) 389-3033

Factory Act

Province of British Columbia
Ministry of Labour
Safety Engineering Services Division
Occupational Environment Branch
4946 Canada Way
Suite 220
Burnaby, B.C.
V5G 4J6
Phone: (604) 291-9494

Public Service Act

Province of British Columbia
Public Service Commission
Parliament Buildings
Victoria, British Columbia
V8V 1S3
Phone: (604) 387-5263

Manitoba

Human Rights Act

Manitoba Human Rights Commission
1007 - 300 Portage Ave.
Winnipeg, Manitoba
R3C 0C4
Phone: (204) 945-3007

Employment Standards Act and Regulations

Department of Labour and Employment Services
Employment Standards Branch
607 - 401 York Ave.
Winnipeg, Manitoba
R3C 0V8
Phone: (204) 945-3352

The Workplace Safety and Health Act and Regulations

Department of Environment
Workplace Safety and Health Division
Suite 1000, 300 St. Mary Ave.
Winnipeg, Manitoba
R3C 3Z5
Phone: (204) 945-3446

Civil Service Act

Manitoba Civil Service Commission
Staff Relations
811 - 155 Carlton St.
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8
Phone: (204) 945-2166

New Brunswick

Human Rights Code of New Brunswick

New Brunswick Human Rights Commission
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Phone: (506) 453-2301

Minimum Employment Standards Act

Department of Labour and Human Resources
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Phone: (506) 453-2725

Occupational Health and Safety Act

New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Phone: (506) 453-2467

Financial Administration Act

Personnel Policy Division
Department of Treasury Board
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Phone: (506) 453-2115

Newfoundland

The Newfoundland Human Rights Code

Newfoundland Human Rights Commission
Prudential Building
Elizabeth Avenue
P.O. Box 4750
St. John's, Newfoundland
A1C 5T7
Phone: (709) 737-2709

Labour Standards Act

Director of Labour Standards
Labour Standards Division
Department of Labour and Manpower
Beothuck Bldg., Crosbie Place
St. John's, Newfoundland

Mailing Address:
c/o Confederation Building
St. John's, Newfoundland
A1C 5T7
Phone: (709) 737-2742

Newfoundland Public Service Commission
16 Forest Road
St. John's, Newfoundland
A1C 3B9
Phone: (709) 737-2751

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance

Legislation Division
Department of Justice and Public Services
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2L9
Phone: (403) 873-7462

Nova Scotia

Nova Scotia Human Rights Act

Nova Scotia Human Rights Commission
P.O. Box 2221
Halifax, Nova Scotia
B3J 3C4
Phone: (902) 424-4111

Labour Standards Code and Regulations
Industrial Safety Act and Regulations

Nova Scotia Department of Labour and Manpower
P.O. Box 697
Halifax, Nova Scotia
B3J 2T8
Phone: (902) 424-4125

Nova Scotia Civil Service Act and Regulations

Nova Scotia Civil Service Commission
P.O. Box 943
Halifax, Nova Scotia
B3J 2B9
Phone: (902) 424-4131

Ontario

Human Rights Code

Ontario Human Rights Commission
400 University Ave.
Toronto, Ontario
M7A 1T7
Phone: (416) 965-6841

Employment Standards Act

Ontario Ministry of Labour
Employment Standards Branch
400 University Ave.
Toronto, Ontario
M7A 1T7
Phone: (416) 965-5251

Ontario Ministry of Labour
Occupational Health and Safety Division
400 University Ave.
Toronto, Ontario
M7A 1T7
Phone: (416) 965-5371
965-5367
Publications: (416) 965-3101

Public Service Act

Civil Service Commission
Frost Building South
7 Queen's Park Crescent
Toronto, Ontario
M7A 1Z5
Phone: (416) 965-1463

Prince Edward Island

Human Rights Act

Prince Edward Island Human Rights Commission
P.O. Box 2000
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 7N8
Phone: (902) 894-7797

Labour Act and Regulations
Workmen's Compensation Act and Regulations

Prince Edward Island Department of Labour
Information Service
P.O. Box 2000
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 7N8
Phone: (902) 892-3416

Prince Edward Island Civil Service Commission
P.O. Box 2000
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 7N8
Phone: (902) 892-4134

Quebec

Charter of Human Rights and Freedoms

Human Rights Commission
360, rue St. Jacques
Mezzanine
Montréal, Québec
H2Y 1P5
Phone: (514) 873-5146

An Act Respecting Labour Standards
An Act Respecting Labour Relations in the Construction Industry
Minimum Wage Act

La Commission des normes du travail
210, boulevard Charest Est
Québec, Québec
G1K 3H1
Phone: (418) 643-4940

An Act Respecting Occupational Health and Safety

Occupational Health and Safety Commission
524 Bourdages
P.O. Box 1200
Québec, Québec
G1R 7E2
Phone: (418) 643-5850

Quebec Public Service Commission
1052, rue Conroy
Québec, Québec
G1R 4Z9
Phone: (418) 643-3502 or 643-8505

Saskatchewan

Human Rights Code

Saskatchewan Human Rights Commission
8th Floor Canterbury Towers
224 - 4th Avenue South
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 5M5
Phone: (306) 664-5952

Labour Standards Act

Saskatchewan Department of Labour
111 - 2220 College Ave.
Regina, Saskatchewan
S4P 3V7
Phone: (306) 565-2438

Radiation Health and Safety Act

Saskatchewan Department of Labour
Occupational Health and Safety Branch
1150 Rose Street
Regina, Saskatchewan
S4P 3V7
Phone: (306) 565-4486

Public Service Act and Regulations

Saskatchewan Public Service Commission
3211 Albert St.
Regina, Saskatchewan
S4S 5W6
Phone: (306) 359-5720

Yukon

Labour Standards Act
Fair Practices Act

Labour Services
Department of Consumer and Corporate Affairs
Government of Yukon
Box 2703
Whitehorse, Yukon
Y1A 2C6
Phone: (403) 667-5312

Apprentice Training Act

Advanced Education and Manpower Branch
Department of Education,
Advanced Education and Manpower
Government of Yukon
Box 2703
Whitehorse, Yukon
Y1A 2C6
Phone: (403) 667-5131

Labour Canada

1984 LES CANADIENNES ET LA LÉGISLATION RELATIVE AU TRAVAIL

Canada

1984

LES CANADIENNES ET LA LÉGISLATION RELATIVE AU TRAVAIL

Bureau de la main-d'oeuvre féminine

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette étude,
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0J2
(819) 994-0543

N° de catalogue de Travail Canada L24-1298/84B

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985
N° de cat. L 38-35/1984
ISBN 0-662-53479-4

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

> "L'égalité signifie tout au moins l'absence de discrimination dommageable. Toutefois, ce que chacun entend par discrimination dommageable change selon les époques, les données en main, l'expérience et la perception. Ce qui était tolérable voilà cent, cinquante ou même dix ans ne l'est plus nécessairement. L'égalité évolue donc et suppose une analyse soutenue et selon les besoins, un examen de conscience sincère, de l'objectivité et une grande ouverture d'esprit."[1]

La mise à jour du présent document, faite à intervalles irréguliers, nous montre comment les lois s'adaptent à une société qui ne tolère plus les pratiques discriminatoires.

Depuis la publication en 1981 de notre dernier rapport sur les Canadiennes et la législation relative au travail, un certain nombre de modifications ont été apportées afin de lever certains obstacles à l'égalité des femmes sur le marché du travail. Dans la sphère de compétence fédérale, d'importants amendements au Code canadien du travail ont été adoptés en juin 1984, dont la réduction de la période ouvrant droit aux prestations de maternité le droit à un congé de 24 semaines pour le soin des enfants et l'ajout d'une disposition sur le harcèlement sexuel. Des amendements majeurs ont été apportés à la Loi sur l'assurance-chômage, notamment la suppression de la "règle" selon laquelle une femme devait avoir travaillé dix semaines pour être admissible aux prestations de maternité, la suppression de l'article 46 qui empêchait les femmes n'ayant pas droit aux prestations de maternité de recevoir des prestations de chômage ou des indemnités de maladie, une plus grande flexibilité quant à la période durant laquelle les prestations de maternité peuvent être

---

1. Juge Rosalie Silberman Abella, Égalité en matière d'emploi, Rapport d'une commission royale, p. 1, octobre 1984.

réclamées et l'introduction de certains avantages sociaux pour les parents adoptifs. Un amendement visant à éliminer le harcèlement sexuel a aussi été apporté à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Des modifications ont également été faites aux lois provinciales. Par exemple, au Manitoba, les employés de maison sont dorénavant protégés par la Loi sur les normes d'emploi. Le Code des droits de la personne de Terre-Neuve et celui de l'Ontario ont été modifiés afin d'y ajouter une disposition sur le harcèlement sexuel; le Québec a adopté une nouvelle Charte des droits et libertés de la personne qui renferme une disposition relative au harcèlement sexuel; et le Règlement sur l'apprentissage en vigueur au Yukon a été modifié afin d'abroger la disposition discriminatoire relative aux femmes mariées. En outre, le Yukon a voté une loi prévoyant le versement des prestations de maternité; toutefois, cette loi n'est pas encore en vigueur.

Nous devons conjuguer nos efforts afin que les lois garantissent une véritable égalité. Le juge Rosalie S. Abella l'a affirmé ainsi:

> "Dans une démocratie libérale, la loi est l'expression collective de la volonté publique. Nous sommes une société régie par la loi, c'est le mécanisme le plus concret dont nous disposons en vue de protéger et de maintenir ce à quoi nous attribuons de la valeur."[2]

2. Ibid, p. 282.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction	vii
A. Législation fédérale, provincale et territoriale concernant les femmes au travail au Canada	
I - Législation interdisant la discrimination en matière d'emploi	1
II - Législation concernant l'égalité de rémunération	14
III - Législation interdisant le harcèlement sexuel au travail	21
IV - Législation concernant les congés et les prestations de maternité	27
V - Législation concernant les congés et les prestations d'adoption	49
VI - Règlement sur les régimes de prestations concernant les femmes	56
VII - Législation régissant la durée du travail des femmes ...	57
VIII - Législation touchant la santé et la sécurité des travailleuses	58
IX - Législation relative aux domestiques	62
B. Actes internationaux concernant la condition de la femme adoptés par l'Assemblée générale des Nations unies et ses institutions spécialisées	
I - La Charte des Nations unies	65
II - Déclarations internationales	65
III - Conventions et pactes internationaux	67
IV - Conventions adoptées par les organisations spécialisées des Nations unies	69
A. Unesco	69

Page

B. Organisation internationale du travail 70

Conventions relatives à la promotion de la femme ... 71

Conventions relatives à la protection de la femme .. 73

Recommandations de l'OIT 75

Annexe A : Taux des salaires minimaux 77

Annexe B : Liste des conventions, des recommandations et des résolutions de l'OIT 81

Annexe C : Noms, adresses et numéros de téléphone des organisations chargées d'appliquer les lois fédérales, provinciales et territoriales 87

INTRODUCTION

En tant que membres rémunérés de la population active, les femmes sont touchées par les lois régissant l'ensemble des travailleurs, et par celles visant principalement à les protéger contre des pratiques déloyales d'emploi. Cette étude permettra à ces femmes de s'y retrouver dans les méandres des diverses mesures législatives qui pourraient influer sur leurs droits et leurs obligations. Elle n'est qu'un guide et ne présente pas le texte intégral de la loi. Afin de connaître vos droits les plus stricts et la façon de les faire valoir, vous devriez communiquer avec les autorités compétentes dont la liste figure à la fin de cette étude (Annexe C).

De plus, deux types de mesures législatives font l'objet de cette étude : ce sont les lois sur les droits de la personne et la législation sur les normes d'emploi. Les lois sur les droits de la personne et l'emploi ont pour but général de définir et de rendre plus clairs les principes fondamentaux et les droits des travailleurs comme des employeurs. La législation sur les normes d'emploi fixe les normes minimales qui protègent les travailleurs. Ces lois comportent une obligation légale et leurs commissions et comités respectifs ont le pouvoir de promulguer des règlements et d'imposer des amendes.

Ce qui les différencie cependant les unes des autres, c'est que les lois sur les droits de la personne ont un impact moins grand sur les travailleurs que la législation sur les normes d'emploi. En effet, pour qu'une infraction à une loi sur les droits de la personne fasse l'objet d'une enquête, une plainte doit d'abord avoir été déposée par un travailleur. La législation sur les normes d'emploi adoptée par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, même si elle est également assortie de cette convention, autorise des agents ou des inspecteurs dûment nommés par la Couronne à faire appliquer les dispositions législatives par le biais d'inspections.

Chaque autorité législative possède ses méthodes propres de traiter les plaintes, de mener les enquêtes et d'imposer des délais à respecter pour porter une plainte. Pour obtenir plus d'information à ce sujet, vous devez communiquer avec le responsable voulu.

Il convient également de noter que la législation sur les normes d'emploi ne fait que garantir des normes minimales; pour se conformer à la loi, les employeurs ne sont donc tenus qu'à assurer à leurs employés un minimum d'avantages et un minimum de protection (salaire minimum, congés annuels rémunérés, congé de maternité, préavis de cessation d'emploi etc.). En fait, certains groupes de travailleurs, en particulier les domestiques, les travailleurs agricoles et certaines catégories d'étudiants, sont exclus en tout ou en partie des dispositions de cette loi, selon la compétence dont ils relèvent.

De plus, ce genre de mesures législatives nécessite la révision régulière de certaines lois et normes désuètes et l'adoption de nouvelles lois et normes dans des domaines qui ne sont pas encore couverts de façon satisfaisante. Les personnes intéressées à obtenir l'information la plus à jour doivent communiquer avec les autorités compétentes.

A. LÉGISLATION FÉDÉRALE, PROVINCIALE ET TERRITORIALE CONCERNANT LES FEMMES AU TRAVAIL AU CANADA

I - LÉGISLATION INTERDISANT LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

GÉNÉRALITÉS

Loi sur le Canada et Loi constitutionnelle de 1982

Le paragraphe 1 de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés stipule que la loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. Cette disposition n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à éliminer les discriminations interdites par la Charte.

Les dispositions de la Charte stipulent de façon très précise que les droits et libertés qui y sont garantis, le sont également aux personnes des deux sexes.

Toutefois, le paragraphe 1 de l'article 15 n'aura force de loi qu'en 1985.

Les dispositions de la Charte s'appliquent à toutes les personnes du Canada qui relèvent de la compétence législative du gouvernement fédéral, des administrations provinciales, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Loi canadienne sur les droits de la personne (S.C. 1976-1977, c.33 modifié)

Cette loi interdit toute discrimination dans l'emploi, l'emploi continu ou les politiques ou les pratiques d'emploi, ou en cours d'emploi pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'âge, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, une infirmité ou une condamnation pour laquelle la grâce a été accordée. Ne pose pas un acte discriminatoire l'employeur qui peut prouver que le refus, l'exclusion, le congédiement, la suspension, une restriction, une exigence particulière ou une préférence est fondé sur une exigence professionnelle jugée essentielle en toute bonne foi. En d'autres mots, toutes les décisions concernant, entre autres, l'embauche, la promotion, la formation et le congédiement devraient être fondées sur des exigences professionnelles réelles et non sur des caractéristiques de groupes telles que le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille et autres caractéristiques d'une personne en particulier.

De même, cette loi interdit d'utiliser un formulaire de demande d'emploi, de publier une annonce, ou de procéder, oralement ou par écrit, à une enquête à des fins d'emploi où il est fait, même implicitement, des restrictions, conditions ou préférences pour un motif de distinction illicite. Les demandes d'emploi, les annonces et les enquêtes ne devraient pas comporter de restrictions fondées sur des caractéristiques de groupes mais devraient servir à choisir le candidat le mieux qualifié. Par exemple, les offres d'emploi qui apparaissent dans les petites annonces ne doivent pas être séparées selon le sexe. Dans les formulaires de demande d'emploi, les questions ne doivent se rapporter qu'à l'emploi. La personne chargée de faire subir une entrevue aux candidats ne doit chercher à obtenir de l'information qu'en ce qui concerne directement les exigences et les aptitudes professionnelles.

Il est également interdit pour une association de travailleurs, y compris un syndicat, d'empêcher l'adhésion d'un individu, d'expulser ou de suspendre un adhérent, ou d'établir, à l'endroit d'un adhérent, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre à son endroit toute autre mesure discriminatoire pour l'un des motifs précités. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux individus qui ont atteint l'âge normal de la retraite.

Par contre, en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu qui n'a pas atteint l'âge minimal, ou qui a atteint l'âge maximal ou l'âge de la retraite en vigueur dans le secteur professionnel concerné n'est pas interdit.

Les caisses ou régimes de pension, les régimes d'assurance ou les fonds d'assurance véritables peuvent être exemptés des dispositions de la Loi dans la mesure où il est prouvé que les employeurs ne se sont pas regroupés autour d'un motif de discrimination illicite.

La Loi ne s'applique pas non plus aux programmes ou plans spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir des désavantages que subit un groupe pour un motif de distinction illicite. Par exemple, un programme spécial conçu en vue de favoriser l'embauche et l'avancement de femmes compétentes ne serait pas considéré comme une infraction à la Loi.

Loi sur l'assurance-chômage de 1971 (S.C. 1970-1971, c.48 modifié)

Une disposition de la Partie VII de la Loi sur l'assurance-chômage interdit aux centres d'emploi du Canada toute discrimination contre un travailleur pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, une infirmité, une condamnation pour laquelle la grâce a été accordée ou une affiliation politique. Il est cependant permis d'établir à l'endroit d'une personne des restrictions, des différences ou des catégories pourvu qu'une telle discrimination soit fondée sur une exigence professionnelle réelle ou que cette discrimination découle de l'adoption ou de la mise en oeuvre de programmes ou de plans destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages subis par un groupe d'individus pour des motifs fondés sur leur sexe, leur état matrimonial, leur âge, leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, ou un handicap physique.

Loi sur les justes salaires et les heures de travail (S.R.C. 1979, c.L-3)

Le règlement établi en vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail stipule que tout contrat passé avec le gouvernement du Canada par l'intermédiaire d'un adjudicateur pour l'exécution de projets de construction, de rénovation, de réparation ou de démolition doit contenir une disposition interdisant la discrimination dans l'embauche et l'emploi pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, d'âge, de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur ou de religion. Toute discrimination dans l'emploi se produisant au cours de l'exécution du contrat sera considérée comme une rupture de contrat.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (S.R.C. 1970, c. P-32 modifié)

Selon une modification apportée à cette loi, il est interdit à la Commission de la Fonction publique de faire de la discrimination en établissant ou en appliquant des normes de sélection en fonction du sexe, de l'état matrimonial, de la situation de famille, de l'âge, de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, d'un handicap physique ou d'une condamnation pour laquelle la grâce a été accordée. Cette loi ne s'applique pas si une telle discrimination est fondée sur une exigence jugée essentielle en toute bonne foi.

GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX

Alberta

Individual's Rights Protection Act (Loi sur les droits de la personne) (R.S.A. 1980, chapitre I2 modifié)

À moins d'une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, cette loi interdit à un employeur ou à quiconque agit en son nom de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu, ou de prendre à son endroit toute mesure discriminatoire relativement à l'emploi ou aux conditions d'emploi, pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, l'âge (de 45 à 65 ans), la race, les croyances religieuses, la couleur, les ascendants, le lieu d'origine, les caractéristiques physiques ou un handicap physique.

En outre, les syndicats, les associations de travailleurs et les associations professionnelles ne doivent pas empêcher l'adhésion d'un individu, expulser ou suspendre un adhérent, ou prendre toute autre mesure discriminatoire à l'égard d'un individu ou d'un membre en raison des motifs énumérés plus haut.

En vertu de cette loi, les employeurs ou leurs agents ne doivent ni utiliser ni publier des demandes d'emploi, ni diffuser une annonce à des fins d'emploi, ni procéder, oralement ou par écrit, à une enquête où il est fait, même implicitement, directement ou indirectement, des restrictions, conditions ou préférences pour l'un des motifs discriminatoires énoncés ci-dessus, à moins qu'une exigence jugée essentielle ne soit en cause.

Autrement dit, les formulaires de demande d'emploi et les questions d'entrevue doivent viser à obtenir seulement l'information qui se rapporte directement aux exigences et compétences professionnelles.

Ces dispositions s'appliquent à tous les employés et employeurs régis par l'assemblée législative de l'Alberta, à l'exception du personnel domestique d'une maison privée ou des employés d'une ferme qui vivent dans la maison même du fermier.

Les clauses relatives à l'âge et à l'état matrimonial ne s'appliquent pas non plus aux dispositions raisonnables des régimes de pension, de retraite ou d'assurance.

Colombie-Britannique

Human Rights Code of British Columbia (R.S.B.C. 1979, chapitre 186 modifié)

À l'exception d'une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, ce code protège toute personne ou catégorie de personnes qui relève de la compétence de la province de la Colombie-Britannique contre toute discrimination de la part d'un employeur dans l'embauche, l'emploi continu, l'avancement ou la promotion et dans toute condition d'emploi en raison uniquement du sexe, de l'état matrimonial, de l'âge (de 45 à 65 ans), de la race, de la religion, de la couleur, de l'ascendance, du lieu d'origine et des convictions politiques. Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à toute personne condamnée pour un délit criminel sans rapport avec le poste ou l'emploi postulé.

Les agences de placement, les associations d'employeurs, les associations professionnelles et les syndicats sont également visés par ces dispositions. De plus, les syndicats, les associations d'employeurs et les associations professionnelles ne peuvent empêcher l'adhésion d'un individu, expulser ou suspendre un adhérent, ou prendre toute autre mesure discriminatoire à l'endroit d'un adhérent, ou négocier, au nom d'une personne, un contrat susceptible de lui nuire pour l'un des motifs de distinction illicite précités, à moins d'une exigence jugée essentielle en toute bonne foi.

En vertu de cette loi, les dispositions relatives à l'âge ne touchent pas l'application de tout régime légitime de retraite, de pension de retraite ou d'assurance ou tout régime normal fondé sur l'ancienneté.

Ce code interdit en outre toute discrimination dans les annonces d'emploi, les formulaires de demande d'emploi et les enquêtes faites par écrit ou de vive voix qui mettent, directement ou indirectement, des restrictions, conditions ou préférences fondées sur le sexe, l'état matrimonial, l'âge (de 45 à 65 ans), la race, la religion, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine ou les opinions politiques. Le Code interdit à quiconque de fournir à un employeur, une agence de placement, une association d'employeurs, une association professionnelle ou un syndicat des renseignements sur la race, la religion, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine ou les opinions politiques d'une personne.

Manitoba

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (C.C.S.M. 1974, chapitre H175 modifié)

À moins d'une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, la Loi sur les droits de la personne du Manitoba interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi, l'emploi continu, les conditions d'emploi, ou la formation en vue d'un emploi, d'un avancement ou d'une promotion, l'état matrimonial, la situation de famille, l'âge, la race, la nationalité, la religion, la couleur, un handicap physique ou mental, l'origine ethnique ou nationale, ou les opinions politiques d'une personne. Ces dispositions s'appliquent également aux agences de placement.

Il est également interdit aux syndicats, associations d'employeurs et associations professionnelles d'empêcher l'adhésion d'un individu, d'expulser ou de suspendre un adhérent, de prendre toute autre mesure discriminatoire à son égard, ou de négocier tout contrat susceptible de lui nuire pour les motifs énoncés cidessus.

Tout employeur ou personne agissant en son nom ne doit pas non plus publier une annonce d'emploi, utiliser des formulaires de demande d'emploi et procéder, oralement ou par écrit, à une enquête où il est fait, directement ou indirectement, des restrictions, conditions ou préférences fondées sur l'un des motifs illicites susmentionnés.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas quand le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'âge, un handicap physique ou mental ou une opinion politique sont jugés comme devant être tenu en ligne de compte en raison de la nature même du poste ou de l'emploi, et quand un handicap physique ou mental constitue un empêchement raisonnable à l'accomplissement des tâches d'un poste.

De plus, en vertu des dispositions des lois provinciales régissant les personnes mineures, ces dernières peuvent être exemptées des dispositions de cette loi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus à une organisation exclusivement religieuse, philanthropique, éducative, fraternelle ou sociale sans but lucratif quand une telle discrimination est fondée sur une exigence ou une particularité professionnelle jugée essentielle en toute bonne foi.

Enfin, est admise une distinction fondée sur le sexe, l'âge, la situation de famille, un handicap physique ou l'état matrimonial dans un régime d'avantages sociaux si la Commission des droits de la personne est d'avis que cette distinction n'est pas discriminatoire.

Nouveau-Brunswick

Loi sur les droits de l'homme (S.R.N.B. 1973, chapitre H-11 modifié)

Cette loi protège quiconque y est assujetti contre le refus à l'emploi ou à la continuation d'un emploi, et contre des conditions d'emploi susceptibles de lui être défavorables pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge (19 ans et plus) ou un handicap physique.

Il est en outre interdit à toute agence de placement d'agir de façon discriminatoire contre quiconque postule un emploi, et aucun syndicat ni association d'employeurs ne peut empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu, expulser ou suspendre un adhérent, ou user de discrimination à l'endroit d'un adhérent pour les motifs cités ci-dessus.

De plus, les demandes et les annonces d'emploi, les entrevues ou enquêtes faites par écrit au sujet d'un emploi ne doivent pas faire preuve de discrimination à l'égard d'un individu, directement ou indirectement, pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la race, la couleur, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge (19 ans ou plus) ou un handicap physique.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas quand, de l'avis de la Commission des droits de la personne, il y a préférence, condition ou restriction fondée sur une exigence jugée essentielle en toute bonne foi. En d'autres mots, les femmes au Nouveau-Brunswick sont protégées contre toute discrimination sexuelle dans l'embauche, les promotions, les programmes de formation etc. à moins que la Commission ne décide que le poste comporte une exigence professionnelle réelle fondée sur le sexe. En aucun cas un employeur peut-il demander, dans un formulaire de demande d'emploi ou au cours d'une entrevue, des renseignements au sujet du sexe, de l'état matrimonial, de la race ou de la religion d'un individu sauf en de très rares circonstances fondées sur une exigence jugée essentielle en toute bonne foi par la Commission.

Terre-Neuve

Newfoundland Human Rights Code (Code des droits de la personne) (R.S.N. 1970, chapitre 262 modifié)

Ce code interdit toute discrimination, de la part d'un employeur, ou de toute personne ou agence agissant en son nom, contre quiconque dans l'embauche, l'emploi continu, les conditions d'emploi pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, l'âge (de 19 à 65 ans), la race, la religion, les convictions religieuses, un handicap physique, une opinion politique, la couleur ou l'origine ethnique, nationale ou sociale.

Il est également illégal pour un syndicat d'exclure, d'expulser, de suspendre ou de défavoriser de manière discriminatoire toute personne pour l'un des motifs précités.

La Loi interdit aussi l'utilisation de demandes et annonces d'emploi ou la conduite d'enquêtes, par écrit ou de vive voix, susceptibles d'établir, directement ou indirectement, des restrictions, conditions ou préférences pour l'un des motifs cités plus haut.

Les dispositions du Code ne s'appliquent toutefois pas à l'expression d'une restriction, particularité ou préférence fondée sur une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, ni à un domestique travaillant et vivant dans une résidence unifamiliale, ni à une organisation exclusivement religieuse ou fraternelle sans but lucratif.

De plus, les dispositions relatives à l'âge ne s'appliquent pas à tout régime légitime de pension ou de pension de retraite ordinaire ou régime normal d'assurance de groupes ou de personnes.

Territoires du Nord-Ouest

Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes méthodes d'emploi) (R.O.N.W.T. 1974, chapitre I-2 modifié)

À moins d'une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, ce décret interdit toute discrimination dans l'emploi, l'emploi continu ou les conditions d'emploi de quiconque pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, l'âge, la race, les croyances religieuses, la couleur, la nationalité, l'ascendance, le lieu d'origine ou la famille ou sur une condamnation pour laquelle la grâce a été accordée. De même, les syndicats n'ont pas légalement le droit d'empêcher l'adhésion d'un individu, d'expulser ou de suspendre un adhérent ou de prendre à son égard toute mesure discriminatoire pour l'un des motifs précités.

Conformément à ce décret, un employeur ou son agent ne peut pas utiliser un formulaire de demande d'emploi, publier une annonce d'emploi ou procéder, oralement ou par écrit, à une enquête susceptible d'établir, directement ou indirectement, des restrictions, conditions ou préférences pour l'un des motifs précités.

Les dispositions contenues dans le Décret sur les justes méthodes d'emploi ne s'appliquent pas à un domestique travaillant dans une résidence unifamiliale, ni à toute organisation ou société exclusivement charitable, philanthropique, éducative, fraternelle ou religieuse, ni à toute organisation sociale ou société sans but lucratif dont l'objet est de protéger le bien-être d'un groupe religieux ou ethnique particulier.

Nouvelle-Écosse

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (S.N.S. 1969, chapitre 11 modifié)

Cette loi interdit toute discrimination contre toute personne ou catégorie de personnes en matière d'emploi ou de condition d'emploi ou dans l'utilisation de formulaires de demande ou d'annonces d'emploi, de la part d'agences de placement, d'associations d'employés, d'associations professionnelles ou commerciales et d'organisations et de services bénévoles

pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, de religion, de race, de couleur, de croyances, d'origine ethnique ou nationale, d'âge (de 40 à 65 ans) ou de handicap physique.

Cette loi admet cependant les distinctions dans des circonstances tout à fait particulières. Par exemple, les travailleuses sont protégées contre la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi, de condition d'emploi ou d'emploi continu sauf s'il existe une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, auquel cas l'employeur est tenu de prouver que le sexe constitue une exigence professionnelle réelle.

De même, ces dispositions ne s'appliquent pas à un domestique travaillant et vivant dans une résidence unifamiliale, ni à une organisation religieuse ou ethnique sans but lucratif dont l'objet est de protéger le bien-être d'un groupe religieux ou ethnique particulier, à la condition que la religion, les croyances, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale soient jugées comme étant une exigence professionnelle raisonnable.

Ontario

Human Rights Code (Code des droits de la personne) (S.O. 1981, c.53)

Ce code garantit à tous le droit à un traitement équitable en matière d'emploi, indépendamment de son sexe, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son âge (de 18 à 65 ans), de sa race, de son ascendance, de son lieu d'origine, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de ses croyances, de son casier judiciaire ou d'un handicap. En d'autres mots, il est interdit à un employeur ou à quiconque agit en son nom d'user de discrimination dans le recrutement, l'embauche, la formation, la mutation, la promotion, les conditions d'apprentissage, les congédiements et les mises à pied. Sont également visées les conditions d'emploi telles que le taux de rémunération, les heures supplémentaires, la durée du travail, les prestations de vacances, le travail de poste et l'évaluation du rendement.

Les dispositions du Code s'appliquent aussi aux syndicats, aux associations professionnelles et aux professions autonomes. Les agences de placement sont également tenues d'accorder à chacun un traitement équitable en matière d'emploi et ne doivent pas user de discrimination dans la réception, le classement ou le traitement de la demande d'emploi d'une personne pour l'un des motifs précités.

La Loi interdit également d'utiliser des demandes et annonces d'emploi et de procéder, oralement ou par écrit, à des enquêtes susceptibles d'avoir un effet discriminatoire direct ou indirect à l'égard de quiconque pour ces motifs. Par exemple, il n'est pas permis de publier une annonce d'emploi où il est précisé que le sexe ou l'état matrimonial constitue une exigence professionnelle. Il est interdit de publier les offres d'emploi dans deux colonnes distinctes selon le sexe. Il n'est pas permis non plus de s'informer, dans une demande d'emploi, si une personne est mariée, divorcée, séparée ou célibataire, ou si une femme est enceinte ou a des enfants. Les questions au sujet du sexe et de l'état matrimonial

posées au cours d'une entrevue d'emploi ne sont permises que si elles se rapportent à une exigence réelle et raisonnable à l'égard d'un emploi en particulier.

De plus, le Code stipule qu'il ne sera fait de discrimination contre personne pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, de situation de famille, d'âge (de 18 à 65 ans), de race, d'ascendance, de lieu d'origine, de couleur, d'origine ethnique, de citoyenneté, de croyances, de casier judiciaire ou de handicap dans aucun contrat, subvention ou prêt conclu ou fait par le gouvernement de l'Ontario ou par une société de la Couronne.

Les dispositions du Code ne s'appliquent toutefois pas à la distinction faite dans l'emploi quand il s'agit d'exigences, de particularités ou de conditions fondées sur une exigence professionnelle raisonnable et réelle. Ainsi, une personne souffrant d'un certain handicap physique pourrait être dans l'incapacité d'accomplir les tâches de l'emploi qu'elle postule.

Enfin, ces dispositions ne s'appliquent pas aux organisations religieuses, philanthropiques, éducatives, fraternelles ou sociales sans but lucratif quand la préférence est fondée sur une exigence jugée essentielle en toute bonne foi.

En outre, cette interdiction ne s'applique pas à tout régime légitime d'avantages sociaux, d'assurance, de retraite ou de caisse de retraite.

Ile-du-Prince-Édouard

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (S.P.E.I. 1975, c. 72 modifié)

Cette loi protège chaque individu ou catégorie d'individus qui relèvent de la province contre toute discrimination de la part d'un employeur dans l'embauche, l'emploi continu et les conditions d'emploi pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la race, la religion, les croyances, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, l'âge (de 18 à 65 ans), un handicap physique ou les opinions politiques.

La Loi interdit aussi aux agences de placement, organisations de travailleurs, associations professionnelles, commerciales ou d'affaires, et organismes bénévoles d'user de discrimination pour ces motifs. Par exemple, il est interdit de refuser d'employer un individu, de congédier un employé, de le priver d'une promotion, de l'empêcher de suivre une formation, de lui accorder un plan de vacances différent ou d'agir différemment avec cette personne pour la seule raison qu'elle est une femme.

Cette loi n'interdit cependant pas aux groupes, associations et organisations philanthropiques, fraternels ou de services de faire des distinctions lorsque le sexe constitue une exigence d'adhésion.

De même, les annonces d'emploi, les formulaires de demande d'emploi et les enquêtes en vue d'un emploi ne doivent pas être discriminatoires, directement ou indirectement, contre un individu ou une catégorie d'individus en particulier pour l'un des motifs précités. Ainsi, il n'est pas permis de publier des annonces d'emploi où il est précisé que le sexe ou l'état matrimonial constitue une exigence d'emploi. Les colonnes d'offres d'emploi distinctes pour chaque sexe sont interdites.

Cette loi permet cependant à un employeur ou à toute personne agissant en son nom de refuser d'embaucher, d'exclure, ou de choisir ou de préférer une certaine personne, pourvu que l'on prouve qu'il s'agit d'une exigence jugée essentielle en toute bonne foi.

Enfin, les dispositions de la Loi ne s'appliquent pas à un domestique travaillant et vivant dans une résidence unifamiliale, ni à une organisation exclusivement religieuse ou ethnique sans but lucratif, ou à un organisme agissant en son nom, quand cette distinction constitue une exigence professionnelle raisonnable.

Québec

Charte des droits et libertés de la personne (S.R.Q. 1983, chapitre c-12 modifié)

Cette charte interdit à quiconque de pratiquer la discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de stage, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le congédiement ou les conditions d'emploi d'une personne, ou dans l'établissement de catégories ou classes d'emploi, pour des motifs de sexe, d'orientation sexuelle, de grossesse, de race, de couleur, d'état civil, de religion, de convictions politiques, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de condition sociale ou d'âge, sauf quand la Loi le permet ou en raison d'un handicap.

De même, aucune association de travailleurs ou d'employeurs, ou association ou corporation professionnelle ne peut empêcher l'adhésion d'un individu ou lui refuser certains avantages, ou suspendre ou expulser un adhérent pour l'un des motifs énoncés plus haut.

Aucun bureau de la main-d'oeuvre ne peut user de discrimination dans la réception, le classement ou le traitement d'une demande d'emploi ou de tout autre document provenant d'une personne en particulier sur la foi de l'un des motifs précités.

De plus, à partir du 1er juin 1984, cette loi interdira d'inclure dans les demandes et les entrevues d'emploi des questions portant sur l'un des motifs de discrimination interdits à moins que cette information ait trait aux aptitudes ou aux exigences professionnelles ou qu'elle soit utile pour mettre en oeuvre un programme d'action positive.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à une distinction, une exclusion ou une préférence d'emploi fondée sur les aptitudes ou sur une exigence professionnelle, ni à une institution charitable, philanthropique, religieuse, politique ou d'enseignement, ni à un groupe ethnique voué au bien-être du groupe.

Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction (S.R.Q., chapitre R-20 modifié)

En vertu de cette loi, aucun employeur, ou personne agissant en son nom, ne peut prendre de mesures discriminatoires à l'égard d'un employé pour des motifs de sexe, d'âge, de race, de nationalité, de langue, de religion, d'origine, de situation syndicale ou sociale, d'adhésion politique ou de casier judiciaire.

En outre, un employé est protégé contre toute mesure discriminatoire visant des actions ou des activités personnelles en dehors des heures de travail n'ayant aucun rapport avec l'exécution de ses fonctions, ou parce qu'il refuse d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille normalement.

La Loi permet par ailleurs à un employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé, pourvu que ces mesures s'appuient sur des motifs valables et que l'employeur soit en mesure de prouver qu'elles ne sont pas fondées sur l'un des motifs de discrimination susmentionnés.

Saskatchewan

Saskatchewan Human Rights Code (Code des droits de la personne) (S.S. 1979, c. S-24.1 modifié)

Ce code interdit à un employeur de refuser d'embaucher ou de continuer d'employer un individu ou de prendre des mesures discriminatoires contre une personne dans l'emploi ou les conditions d'emploi pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, d'âge (de 18 à 65 ans), de race, de croyances, de religion, de couleur, de nationalité, d'ascendance, de lieu d'origine, ou un handicap physique. Les agences de placement doivent également se conformer à ces dispositions et ne doivent pas faire de discrimination dans l'embauche ou le recrutement, le classement des demandes ou autrement pour l'un des motifs précités. Cette loi stipule également qu'une association ou organisation professionnelle ou un syndicat ne peut empêcher l'adhésion d'un individu, expulser ou suspendre un membre ou prendre quelque mesure discriminatoire que ce soit en raison du sexe, de l'état matrimonial, de l'âge (de 18 à 65 ans), de la race, des croyances, de la religion, de la couleur, de la nationalité, de l'ascendance, du lieu d'origine ou d'une infirmité physique. Par exemple, en vertu du Code, une femme ne peut se voir refuser un emploi ou une promotion ou être congédiée ou exclue d'une occasion d'avancement pour la seule raison qu'elle est une femme.

Toutefois, la distinction, l'exclusion, la détermination ou la préférence dans l'emploi sont permises pourvu que le sexe, une infirmité physique ou l'âge (de 18 à 65 ans) du postulant soient une exigence et une condition d'emploi raisonnables. Ainsi, si une infirmité physique empêche une personne d'accomplir les tâches de l'emploi qu'elle postule, il est permis de lui refuser le poste pour cette raison.

En outre, quand la formation religieuse fait partie de l'enseignement dispensé par l'école, cette loi permet aux écoles et aux conseils scolaires d'embaucher un adepte d'une religion ou d'une croyance en particulier.

Ce code interdit également d'utiliser des demandes et des annonces d'emploi ou de procéder à des enquêtes où il est fait, directement ou indirectement, des restrictions, conditions ou préférences laissant croire qu'il y a discrimination pour des motifs de distinction illicite.

De plus, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan interprète la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre la grossesse et les maladies qui y sont liées. Une personne ne peut donc être congédiée, suspendue ou victime d'une autre mesure discriminatoire parce qu'elle est enceinte ou souffre d'une affection liée à la grossesse.

Les dispositions du Code ne s'appliquent cependant pas à un domestique qui travaille dans une maison privée et qui y vit, ou à une organisation charitable, philanthropique, fraternelle, religieuse, raciale ou sociale sans but lucratif.

La disposition relative à l'âge (de 18 à 65 ans) ne touche aucunement l'application d'une modalité normale d'un régime légitime de retraite, de pension de retraite, de pension ou d'une condition d'un régime d'assurance collective ou d'employés fondé sur l'ancienneté.

Yukon

Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes méthodes d'emploi) (R.O.Y.T. 1971, chapitre F-2 modifié)

Ce décret interdit à tout employeur de faire des distinctions illicites dans l'embauche, l'emploi continu ou les conditions d'emploi pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, de race, de religion, de croyances religieuses, de couleur, d'ascendance, d'origine ethnique ou nationale.

Il n'est pas permis d'utiliser des demandes et annonces d'emploi ou de procéder à des enquêtes où il est fait mention, directement ou indirectement, de l'intention de faire une distinction entre les candidats pour l'un des motifs invoqués plus haut.

Les syndicats n'ont pas le droit d'empêcher l'adhésion d'un individu, d'expulser, de suspendre ou de prendre toute autre mesure discriminatoire à l'égard d'un membre, parce qu'il est à l'emploi d'un employeur en particulier, pour l'un des motifs de distinction illicite susmentionnés.

Certaines dérogations au Décret sont cependant permises pourvu qu'elles s'appuient sur des exigences professionnelles jugées essentielles en toute bonne foi et non discriminatoires.

En outre, ce décret ne s'applique pas à un domestique qui travaille dans une maison privée, ni à une organisation ou à une organisation charitable, philanthropique, éducative, fraternelle, religieuse ou sociale sans but lucratif, ni à toute association sans but lucratif dont l'objet est d'assurer le bien-être d'un groupe religieux ou racial.

Enfin, le Décret ne limite pas le droit des écoles ou des conseils scolaires d'embaucher des adeptes d'une religion ou d'une croyance religieuse en particulier quand l'enseignement religieux fait partie, en tout ou en partie, de l'enseignement dispensé.

II - LÉGISLATION CONCERNANT L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Loi canadienne sur les droits de la personne (S.C. 1976-1977, c. 33 modifié)

Cette loi interdit à un employeur de verser des salaires différents à des employés masculins et féminins qui exécutent dans le même établissement un travail de valeur égale. La Loi définit " travail de valeur égale " comme des fonctions dont l'exécution requiert les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et qui sont accomplies dans des conditions semblables.

La Loi stipule également que les établissements distincts maintenus dans le but de rémunérer les employés masculins et féminins à des taux différents devront également se conformer aux dispositions sur l'égalité de rémunération énoncées ci-dessus.

Aucun employeur ne peut diminuer le taux de rémunération d'un employé afin de se conformer à la Loi.

La Loi permet cependant d'établir des différences dans les salaires versés aux employés masculins et féminins pourvu que ces écarts soient fondés sur un facteur raisonnable autre que le sexe.

Cette loi s'applique à tous les employés et employeurs à l'emploi d'une industrie ou d'une entreprise de compétence fédérale.

Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c. L-1 modifié)

Ce code interdit la discrimination sexuelle dans les taux de rémunération. Ses dispositions sur l'égalité de rémunération sont tirées directement de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Par conséquent, les dispositions de ladite Loi s'appliquent en vertu de ce code.

En outre, cette loi stipule qu'un inspecteur doit s'assurer que les employeurs ne contreviennent pas à l'une de ces dispositions. Si, au cours de son enquête, un inspecteur a des motifs raisonnables de croire qu'un employeur a recouru ou recourt à une pratique discriminatoire dans la rémunération, il a le droit d'en informer la Commission canadienne des droits de la personne et d'y déposer une plainte. Il appartient à cette dernière d'y donner suite.

Cette loi s'applique à tous les employés et employeurs à l'emploi d'une industrie ou d'une entreprise de compétence fédérale.

GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX

Alberta

Individual's Rights Protection Act (Loi sur les droits de la personne) (R.S.A. 1980, chapitre I-2 modifié)

En vertu de cette loi, tout employeur assujetti aux lois de l'Alberta ne doit pas faire de discrimination à l'égard de ses employés masculins et féminins dans la rémunération pour un travail semblable ou essentiellement semblable dans un même lieu de travail quand le poste, les fonctions du poste et les services sont semblables ou essentiellement les mêmes.

De même, la Loi interdit à un employeur de diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la Loi.

La Loi permet cependant des écarts de salaire lorsqu'ils sont fondés sur un facteur raisonnable autre que le sexe, pouvant normalement justifier une différence.

En outre, la Loi garantit à un employé le droit de recouvrer toute perte de salaire d'un employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives à l'égalité de rémunération. La Loi stipule toutefois que le plaignant doit déposer sa plainte auprès de la Commission des droits de la personne de l'Alberta au plus tard 12 mois après le début de la réputée infraction. De même, toute procédure de ce genre ne vise que le salaire du plaignant pour les 12 mois précédant sa cessation d'emploi ou pour la période à partir de laquelle les procédures ont commencé, la première de ces éventualités étant retenue.

Colombie-Britannique

Human Rights Code of British Columbia (Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique) (R.S.B.C. 1979, chapitre 186 modifié)

Les travailleuses de la Colombie-Britannique sont protégées en vertu de cette loi contre les écarts de salaire entre employés masculins et féminins quand elles font un travail semblable ou sensiblement semblable et que ce travail nécessite essentiellement des aptitudes, efforts et responsabilités identiques.

Les écarts de salaire sont permis quand la rémunération est fondée sur le mérite ou l'ancienneté, ou une méthode qui mesure les gains selon la quantité ou la qualité de la production ou autrement, quand un facteur autre que le sexe peut justifier raisonnablement la différence.

Aucun employeur ne peut en outre diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de niveler un écart salarial.

Le Code des droits de la personne permet à un employé de se faire rembourser par son employeur le salaire perdu à cause d'une telle discrimination, en plus des frais découlant des poursuites intentées contre ce dernier. Le Code stipule toutefois que les procédures doivent commencer au plus tard 12 mois après la cessation de la relation de travail. Ces procédures ne peuvent en outre s'appliquer qu'au salaire perdu par l'employé pendant les 12 mois précédant la date de cessation d'emploi, ou la date à laquelle l'employé a entamé les procédures, la première de ces éventualités étant retenue.

Manitoba

The Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.M. 1970, chapitre E-110 modifié)

La Partie IV de la Loi garantit la même rémunération aux hommes et aux femmes travaillant dans la même entreprise et effectuant les mêmes tâches, pourvu que les fonctions et les services soient sensiblement identiques sur les plans de la qualité et de la quantité.

La Loi permet cependant des écarts de salaire s'ils sont fondés sur un facteur raisonnable autre que le sexe pouvant normalement justifier une différence.

La Loi interdit également à tout employeur, syndicat ou société agissant au nom des employés de conclure une convention collective qui établirait une distinction entre les salaires des employés masculins et féminins.

Nouveau-Brunswick

(Human Rights Code (Loi sur les droits de l'homme) (S.R.N.B. 1973, chapitre H-11 modifié)

À l'heure actuelle, la législation ouvrière du Nouveau-Brunswick ne renferme aucune disposition sur l'égalité de rémunération. Cependant en vertu de sa Loi sur les droits de l'homme, les travailleuses qui font en grande partie le même travail que leurs collègues masculins doivent toucher le même salaire qu'eux. Bien qu'ils ne soient pas mentionnés expressément dans la Loi, les droits à l'égalité de rémunération sont garantis en vertu de l'alinéa 3(1)b) de la Loi qui interdit toute discrimination contre quiconque en matière de conditions d'emploi.

Les plaintes à ce sujet doivent être adressées à l'un des bureaux de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Terre-Neuve

Newfoundland Human Rights Code (Code des droits de la personne de Terre-Neuve) (R.S.N. 1970, chapitre 262 modifié)

Ce code interdit aux employeurs ou à quiconque agit en leur nom d'établir ou de maintenir des écarts de salaire entre leurs employés masculins et féminins qui travaillent dans la même entreprise et qui font, dans des conditions semblables ou identiques, le même travail ou un travail semblable exigeant les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités, ou des aptitudes, efforts et responsabilités semblables.

Le Code permet cependant des écarts de salaire, pourvu qu'ils ne soient pas fondés uniquement sur le sexe mais plutôt sur un régime d'ancienneté ou de mérite.

Aucun employeur ne peut en outre diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la Loi.

Le Code stipule aussi qu'une employée qui travaille dans la même entreprise qu'un employé et qui fait dans des conditions identiques ou semblables un travail identique ou semblable exigeant des aptitudes, des efforts et des responsabilités identiques ou semblables doit jouir des mêmes possibilités de formation et de promotion, des mêmes droits à la pension et des mêmes conditions d'assurance.

Ce code s'applique à tous les employés et employeurs de la province de Terre-Neuve qui ne travaillent pas dans des entreprises ou des ouvrages de compétence fédérale.

Territoires du Nord-Ouest

Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes méthodes d'emploi) (R.O.N.W.T. 1974, chapitre F-2 modifié)

Ce décret stipule qu'un employeur doit verser le même salaire à ses employés masculins et féminins qui font un travail semblable ou sensiblement semblable dont les fonctions, les tâches ou les services sont semblables ou sensiblement semblables.

Le Code permet cependant des écarts de salaire, pourvu qu'ils ne soient pas fondés uniquement sur le sexe mais plutôt sur un régime d'ancienneté ou de mérite.

Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération ne s'appliquent pas à un domestique qui travaille dans une résidence privée ou à toute organisation ou société exclusivement charitable, philanthropique, éducative, fraternelle, religieuse ou sociale, sans but lucratif, ou à toute organisation dont le but est de protéger le bien-être d'un groupe religieux ou racial et qui n'est pas exploitée dans un but lucratif.

Nouvelle-Écosse

Labour Standards Code and Regulations (Code des normes du travail et Règlement d'application) (S.N.S. 1972, chapitre 10 modifié)

Le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse stipule que les travailleuses et les travailleurs de cette province doivent toucher le même salaire quand ils font essentiellement le même travail dans un même établissement et que leur travail exige sensiblement les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et est accompli dans des conditions identiques.

Dans l'ensemble, le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse s'applique à tous les employeurs et à tous les travailleurs de la province. Il ne s'applique toutefois pas à une situation de travail régie par une convention collective, ni à un domestique travaillant dans une maison privée, ni à certaines professions dans l'enseignement. Les plaintes doivent être adressées à l'un des bureaux de la Division des normes du travail du ministère du Travail de la Nouvelle-Écosse. Si la plainte tombe sous le coup de la Loi, un agent fera enquête.

Ontario

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (S.R.O. 1980, c. 137 modifié)

Cette loi interdit aux employeurs de l'Ontario, et aux personnes agissant en leur nom, de verser à leurs employés masculins et féminins des salaires différents pour un travail essentiellement semblable dans le même établissement, qui exige les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et qui est fait dans des conditions de travail semblables.

Aucun employeur ne peut non plus diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la Loi.

La Loi permet des écarts de salaire dans la mesure où ils ne sont pas fondés uniquement sur le sexe, mais quand le système de rémunération découle d'un régime d'ancienneté ou de mérite ou d'un régime en vertu duquel les gains reposent sur la quantité ou la qualité de la production ou du rendement.

Cette loi s'applique à tous les salariés et employeurs de l'Ontario qui n'oeuvrent pas dans des ouvrages ou des entreprises relevant de la compétence fédérale.

Québec

Charte des droits et libertés de la personne (S.R.Q. 1977, c. C-12 modifié)

Cette charte stipule que tout employeur assujetti aux lois du Québec ne doit pas rémunérer ses employés masculins et féminins selon des barèmes différents quand ils exécutent un travail d'égale valeur dans un

même lieu de travail. Des écarts de salaire sont permis quand ils ne sont pas fondés uniquement sur le sexe mais s'appliquent à tous les employés et sont fondés sur des facteurs tels que l'expérience, l'ancienneté, les années de service, le mérite, la productivité ou les heures supplémentaires.

Ile-du-Prince-Édouard

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (S.P.E.I. 1975, c. 72 modifié)

Cette loi interdit de rémunérer les travailleuses de la province à un taux inférieur à celui versé à leurs collègues masculins pour un travail sensiblement semblable dans des conditions à peu près analogues. Les fonctions du poste devraient de plus exiger des connaissances, aptitudes, expérience, efforts et responsabilités identiques.

Aucun employeur ne peut en outre diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la Loi.

Cette loi stipule que les écarts de salaire sont acceptables quand ils ne sont pas fondés uniquement sur le sexe et quand le système de rémunération découle d'autres facteurs tels qu'un régime d'ancienneté ou de mérite ou un système en vertu duquel les gains reposent sur la quantité ou la qualité de la production ou du rendement.

De plus, toute plainte à l'égard d'un employeur concernant les dispositions d'égalité de rémunération de la Loi doivent être déposées auprès de la Commission des droits de la personne de l'Ile-du-Prince-Édouard au plus tard 12 mois après l'incident.

Les procédures relatives aux plaintes ne s'appliquent pas aux employés régis par la Loi sur la Fonction publique, la Loi sur les hôpitaux, la Loi sur les écoles ou la Loi sur le travail, ou quand un employé a déjà soumis son cas à une commission d'arbitrage investie, en vertu de la Loi sur l'arbitrage, des pouvoirs de régler le litige concernant les écarts dans les taux de rémunération.

Saskatchewan

The Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (R.S.S. 1978, c. L-1 modifié)

La Partie III de la Loi stipule que les employés masculins et féminins qui travaillent dans un même établissement à faire le même travail dans des conditions de travail semblables doivent être rémunérés au même taux de salaire quand leur travail exige des aptitudes, efforts et responsabilités identiques.

Aucun employeur ne peut en outre diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la Loi.

Les écarts de salaire ne sont acceptables que lorsque le système de rémunération est fondé sur un facteur autre que le sexe, par exemple l'ancienneté ou le mérite.

Yukon

Labour Standards Ordinance (Décret sur les normes du travail)
(O.Y.T. 1978, Vol. 11, chapitre L-1 modifié)

En vertu de ce décret, les employés masculins et féminins ne doivent pas toucher une rémunération différente quand ils accomplissent le même travail dans des conditions semblables. Le Décret ne s'applique pas cependant quand la rémunération est fondée sur un système tenant compte du mérite, de l'ancienneté, de la qualité ou de la quantité de la production, ou sur tout autre facteur non fondé uniquement sur le sexe.

Aucun employeur ne peut en outre diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer aux dispositions d'égalité de rémunération du Décret.

III - LÉGISLATION INTERDISANT LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Loi canadienne sur les droits de la personne (S.C. 1976-1977, c. 33 modifié)

Cette loi interdit le harcèlement au travail pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'âge, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, une infirmité ou une condamnation pour laquelle la grâce a été accordée. Bien que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne définisse pas expressément le harcèlement sexuel, les modifications qui y ont été apportées dernièrement précisent que le harcèlement sexuel constitue une forme interdite de discrimination fondée sur le sexe.

De plus, la Commission offre des orientations de principe qui définissent le harcèlement comme un acte isolé ou une série d'incidents pouvant comprendre toute forme de propos ou d'acte physique, délibéré, non sollicité ou importun. Par exemple, le harcèlement sexuel peut comprendre un attouchement ou une caresse, une remarque salace ou une injure, un regard concupiscent, la réclamation de faveurs sexuelles ou des voies de fait.

Le harcèlement est considéré comme ayant eu lieu si l'auteur du harcèlement était en mesure de savoir que son comportement n'était pas sollicité ou si son comportement nuisait aux conditions d'emploi de la personne harcelée. Il en est ainsi, par exemple, quand une personne a été congédiée, ou qu'elle s'est vue refuser une promotion ou l'occasion de suivre des cours, pour avoir refusé des avances de nature sexuelle.

Même si le harcèlement peut être le fait d'un autre employé ou d'un agent de l'employeur, la Commission tient ce dernier responsable s'il a consenti à cet acte, s'il n'a pas fait en sorte de le prévenir, ou s'il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour empêcher que cet acte se reproduise.

Code canadien du travail (S.R.C. 1970, C.L.I modifié)

Des modifications au Code canadien du travail, qui comprennent des dispositions au sujet du harcèlement sexuel, ont été adoptées en juin 1984. Ces dispositions, qui entrent en vigueur le 1er mars 1985, apportent au Code une définition compréhensive du harcèlement sexuel. En vertu du Code, les employeurs devront prendre toutes les mesures raisonnables pour prévenir l'harcèlement sexuel des personnes à leur emploi. Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

FONCTION PUBLIQUE

Le harcèlement en milieu de travail (Manuel de gestion du personnel, vol. 1, chapitre 23)

Cette directive stipule que chaque employé de la Fonction publique fédérale doit pouvoir jouir d'un milieu de travail exempt de harcèlement quel qu'il soit. La définition du harcèlement sexuel est à peu près la même que celle qui figure dans l'orientation de principe de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La directive précise également que le harcèlement sexuel est une offense grave, sujette à diverses sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Elle prévoit aussi la mise sur pied, dans chaque ministère fédéral, de systèmes permettant de faire enquête sur les plaintes de harcèlement.

Cependant, l'employé qui n'est pas satisfait des recours dont il ou elle s'est prévalu dans son ministère, peut porter plainte à la Direction de l'anti-discrimination de la Commission de la Fonction publique ou à la Commission canadienne des droits de la personne.

PROVINCES

Alberta

Individual's Rights Protection Act (Loi sur les droits de la personne) (R.S.A., 1980, chapitre 1-2 modifié)

Même si le harcèlement sexuel n'est ni mentionné ni défini dans la Loi, la Commission des droits de la personne de l'Alberta a interprété la clause générale interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi (article 7) de façon à comprendre le harcèlement sexuel.

Colombie-Britannique

Human Rights Code of British Columbia (Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique) (R.S.B.C., 1979, chapitre 186 modifié)

Le harcèlement sexuel n'est pas explicitement défini ni mentionné dans la Loi. Toutefois, les travailleuses sont réputées être protégées contre le harcèlement sexuel par l'application générale de l'article du Code qui interdit la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi.

Manitoba

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (C.C.S.M. 1974, c. H 175 modifié)

Même si le harcèlement sexuel en milieu de travail n'est ni mentionné ni défini dans la Loi, la Commission des droits de la personne du

Manitoba a interprété la clause générale 6(1) de la Loi interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi de façon à comprendre le harcèlement sexuel. La Commission n'a pas encore élaboré de lignes directrices sur le harcèlement sexuel; elle met toutefois à la disposition des employeurs et des employés une brochure qui explique mieux en quoi consiste le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Nouveau-Brunswick

Human Rights Code (Loi sur les droits de l'homme) (S.R.N.B. 1973, c. H-11 modifié)

Même si le harcèlement sexuel n'est pas expressément mentionné ni défini dans la Loi, la Commission l'a interprété comme un acte interdit en vertu des dispositions générales anti-discriminatoires (article 3(1) de la Loi).

Il convient de noter que la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick est en voie de révision et qu'elle contiendra sans doute des modifications permettant de mieux faire face au harcèlement sexuel.

De plus, au moment de la préparation de la présente publication, la Commission était en train d'élaborer ses propres lignes directrices sur le harcèlement sexuel afin de faire mieux comprendre en quoi il consiste.

Terre-Neuve

Newfoundland Human Rights Code (Code des droits de la personne) (R.S.N. 1970, chapitre 262 modifié)

Selon les dernières modifications au Code des droits de la personne de Terre-Neuve, le harcèlement est défini comme le fait de tenir des propos ou de commettre des actes déplacés que l'on sait, ou que l'on devrait normalement savoir, être importuns.

Le Code stipule qu'il est interdit à quiconque de harceler une autre personne au travail pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la race, la religion, les croyances religieuses, une infirmité physique, une opinion politique, la couleur ou l'origine ethnique, nationale ou sociale.

Il est de plus interdit à quiconque occupe un poste assorti du pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement à une personne de faire des avances à une personne, ou de menacer cette dernière de représailles, d'une punition ou de pénalités en cas de refus. Ce serait le cas, par exemple, d'un employé congédié, rétrogradé ou tenu à l'écart d'une promotion pour avoir refusé une avance ou une série d'avances sexuelles de la part de son surveillant.

Territoires du Nord-Ouest

Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes méthodes d'emploi) (R.O.N.W.T. 1974, chapitre F-2 modifié)

Même si le harcèlement sexuel n'est pas expressément mentionné ni défini dans le Décret, la clause générale interdisant la discrimination fondée sur le sexe a été interprétée de façon à comprendre le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Nouvelle-Écosse

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (S.N.S. 1969, chapitre 11 modifié)

Même s'il n'y est pas expressément mentionné ni défini, le harcèlement sexuel en milieu de travail est considéré comme une infraction à l'alinéa 11 A(1)d de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. En février 1983, la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a établi des lignes directrices en vue de protéger les employés contre les avances importunes, les demandes de faveurs sexuelles, les propos ou les comportements de nature sexuelle. Ces lignes directrices tiennent compte de diverses circonstances, notamment quand un comportement de ce genre manifesté par un collègue ou un surveillant constitue, ouvertement ou non, une condition d'emploi, quand l'acceptation ou le refus d'une telle conduite sert de fondement à des décisions d'emploi et quand cette conduite a pour effet de perturber le rendement au travail de l'employé harcelé ou de créer un climat de gêne, d'hostilité ou humiliant.

Ontario

Human Rights Code (Code des droits de la personne) (S.O. 1981, c. 53)

Le Code des droits de la personne de l'Ontario définit le harcèlement comme le fait de tenir des propos ou de commettre des actes déplacés que l'on sait, ou que l'on devrait normalement savoir, être importuns. Le Code interdit à un employeur, ou à quiconque agit en son nom, ou à un autre employé de harceler une personne en raison de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son âge, de sa race, de son ascendance, de son lieu d'origine, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de ses croyances, de son casier judiciaire ou d'un handicap.

La Loi stipule en outre que chaque employé a le droit à un milieu de travail qui ne l'expose pas au harcèlement de la part de son employeur, d'une personne agissant en son nom ou d'un autre employé. Il existe trois types de harcèlement sexuel identifiés et interdits par cette loi. Le premier consiste en des propos ou des actes déplacés que l'on sait, ou que l'on devrait normalement savoir, être importuns. Par exemple, des commentaires de nature sexuelle non désirés ou des attouchements physiques de la part d'un employeur ou d'un collègue de travail.

Le second type de comportement répréhensible est une avance ou une demande faite par quiconque occupe un poste assorti du pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement à un employé, par exemple, une avance sexuelle de la part d'un surveillant à un employé.

Enfin, le troisième type de comportement répréhensible se produit quand une personne investie des pouvoirs d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement menace la personne qui refuse ses avances sexuelles, ou use de représailles à son égard. Ce serait le cas, par exemple, d'un employé congédié, rétrogradé ou tenu à l'écart d'une promotion pour avoir refusé une avance sexuelle.

Ile-du-Prince-Édouard

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (S.P.E.I. 1975, c. 72 modifié)

Même si le harcèlement sexuel en milieu de travail n'y est pas expressément mentionné ni défini, il n'en est pas moins interprété comme une infraction à l'article 6(1) de la Loi. C'est-à-dire que la clause générale interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi, d'emploi continu ou de toute condition d'emploi comprend également le harcèlement sexuel.

Bien que la Commission des droits de la personne de l'Ile-du-Prince-Édouard n'offre aucune orientation de principe particulière à cet effet, elle a adopté celle de la Commission canadienne des droits de la personne sur le harcèlement.

Québec

Charte des droits et libertés de la personne (R.S.Q., 1983, chapitre C-12 modifié)

En vertu de l'article 10.1 de la Charte, il est interdit à quiconque de harceler une autre personne pour des motifs de sexe, d'orientation sexuelle, de grossesse, de race, de couleur, d'état civil, de religion, de convictions politiques, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de conditions sociales ou d'âge, sauf quand cela est prévu par une loi, ou en raison d'un handicap. La Charte assure de ce fait aux travailleuses une protection contre le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Saskatchewan

The Saskatchewan Human Rights Code (Code des droits de la personne) (S.S. 1979, c. S-24.1 modifié)

Même si le harcèlement sexuel n'est pas expressément mentionné ni défini dans le Code, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a interprété la clause concernant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi (article 16(1)) de façon à comprendre le harcèlement sexuel.

De plus, en 1982, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan a publié un communiqué (numéro 1, volume 11) dans lequel elle définit le harcèlement sexuel en milieu de travail comme une avance sexuelle non désirée, une demande de faveurs sexuelles, ou tout autre propos ou comportement physique de nature sexuelle menaçant la sécurité d'emploi, les conditions d'emploi ou les chances d'avancement. À titre d'exemples, mentionnons les commentaires sexuels ou les attouchements physiques importuns de la part d'un collègue, ou le congédiement, le refus d'une promotion ou autres mesures de représailles à l'égard d'un employé ayant refusé une avance sexuelle faite par un surveillant.

Toute personne désireuse de porter plainte ou d'obtenir de plus amples renseignements concernant le harcèlement sexuel et les manières d'y faire face doivent s'adresser à la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan.

Yukon

Fair Practices Ordinance (Décret sur les justes méthodes d'emploi) (R.O.Y.T. 1971, chapitre F-2 modifié)

Même si le harcèlement sexuel n'est pas expressément mentionné ni défini dans ce décret, la clause générale contenue à l'article 3 interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi a été interprétée de façon à comprendre le harcèlement sexuel.

IV - LÉGISLATION CONCERNANT LES CONGÉS ET LES PRESTATIONS DE MATERNITÉ

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c. L-1 modifié)

La loi s'applique à toutes les employées et à tous les employeurs qui relèvent de la compétence fédérale.

À partir du 1er mars 1985, toute employée qui compte six mois consécutifs de service auprès du même employeur a droit à un congé non payé d'une durée maximale de 17 semaines. En plus d'un certificat médical attestant sa grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement, l'employée doit présenter à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant la date où elle entend quitter le travail.

En vertu du Code, le congé de maternité ne peut commencer avant les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement et ne peut se terminer après les 17 semaines suivant la date réelle de la naissance. Une nouvelle disposition prévoit un congé supplémentaire pour soins d'enfant d'une période maximale de 24 semaines dans le cas d'une employée comptant six mois consécutifs de service auprès du même employeur. Ce congé peut être partagé entre les parents, naturels ou adoptifs, mais la période totale de congé en rapport avec la naissance ou l'adoption d'un enfant ne doit pas être supérieure à 24 semaines.

Le code défend à tout employeur de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder une employée, prendre des mesures disciplinaires contre elle parce qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité. Par ailleurs, l'employeur ne peut tenir compte de la grossesse d'une employée ou de son intention de prendre un tel congé pour décider en faveur de sa carrière ou de sa formation.

Les employés qui prennent un tel congé ont le droit d'être réintégrés dans leur emploi sans que ne soient modifiés le salaire et les avantages. Les périodes pendant lesquelles un employé prend un congé entrent en ligne de compte pour le calcul de ses avantages en matière de retraite et de maladie et pour celui de ses droits d'ancienneté. L'employé continu d'être tenu responsable de verser ses contisations habituelles et doit le faire sans délai.

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2, (819) 997-1550.

Fonction publique

Règlement sur les conditions d'emploi (Manuel de gestion du personnel, Vol. 8, c. 21, Annexe B)

Cette directive s'applique aux fonctionnaires fédérales exclues des avantages offerts par une convention collective. Aux termes de la directive, les dispositions fondamentales sur le congé de maternité donnent à une fonctionnaire le droit d'obtenir un congé de maternité non payé de 37 semaines pourvu qu'elle en informe le sous-chef du Ministère au moins 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut commencer avant les 11 semaines prédédant la date prévue de l'accouchement et ne peut se terminer après les 26 semaines suivant la date réelle de

l'accouchement. Un sous-chef peut, toutefois, autoriser une employée à commencer un congé de maternité non payé avant les 11 semaines obligatoires. Une employée n'est pas tenue de présenter un certificat médical attestant sa grossesse, à moins que le sous-chef ne le lui demande.

De même, si le sous-chef le lui permet, une employée enceinte peut choisir de ne pas prendre de congé de maternité non payé.

Pendant le congé de maternité non payé, l'employée a le droit de réintégrer le même poste ou un poste comparable sans subir de pertes de salaire, d'ancienneté ni d'avantages sociaux. L'employeur doit donc continuer de verser sa part normale de contributions aux régimes de prestations.

Par ailleurs, la directive prévoit un congé non payé réparti en une ou plusieurs périodes, d'une durée maximale à vie de cinq ans, dont peut bénéficier l'employée pour prendre soin d'enfants d'âge préscolaire ou pour allaiter.

Congé de paternité

Un employé qui donne au sous-chef un préavis de quatre semaines avant la date de naissance prévue de son enfant a le droit d'obtenir un congé de paternité non payé de 26 semaines. Un sous-chef peut toutefois demander à l'employé de lui donner un préavis de plus de quatre semaines. En outre, l'employé n'est pas tenu de présenter un certificat de naissance de l'enfant, à moins que le sous-chef ne le lui demande.

Le congé non payé peut commencer avant ou après la date de naissance de l'enfant, dans la mesure où le congé n'excède pas 26 semaines. Si, par ailleurs, les deux parents travaillent pour le gouvernement fédéral, le congé de paternité et le congé de maternité non payé combinés après la naissance de l'enfant ne peuvent dépasser 26 semaines.

D'autres types de congé non payé sont également régis par la directive, entre autres, le congé non payé pour obligations personnelles, ainsi que le congé non payé pour accompagner un conjoint affecté ailleurs en permanence pour une période d'un an, ou jusqu'à concurrence de cinq ans lorsque le conjoint n'est affecté ailleurs que temporairement.

Prestations de maternité

Les changements annoncés récemment par le Conseil du Trésor garantissent aux employées qui ont choisi de ne pas prendre un congé de maternité non payé l'accès aux prestations d'assurance-santé pendant la grossesse et immédiatement après la naissance de l'enfant, dans la mesure où elles présentent un certificat médical attestant qu'elles ont été incapables d'exercer leurs fonctions.

De même, les récentes modifications de principe donnent droit à toutes les femmes d'obtenir un jour de congé payé pour la naissance d'un enfant.

La directive prévoit en outre des prestations de maternité semblables à celles qui s'appliquent au Groupe de gestion de l'exécution : les employées concernées reçoivent des prestations égales à deux semaines de prestations d'assurance-chômage pendant les deux semaines où elles attendent de toucher leurs prestations de maternité versées par l'assurance-chômage.

La Fonction publique fédérale offre par ailleurs une vaste gamme de dispositions contenues dans diverses conventions collectives. Ainsi, quatre groupes de la Fonction publique, à savoir, Commis aux écritures et aux règlements, Traduction, Économie domestique et Recherche historique, possèdent maintenant un congé de maternité payé de 17 semaines à 93 % du salaire. L'employeur paie intégralement les deux premières semaines et paie ensuite la différence entre l'assurance-chômage que l'employée reçoit et les 93 % de son salaire. Comme il est impossible de fournir dans ce document des renseignements sur les conditions de certaines conventions collectives, on peut communiquer avec son représentant syndical ou la Division de la négociation collective de Travail Canada.

La directive prévoit également d'autres types de congé payé. Les employées peuvent, entre autres, bénéficier de deux jours de congé consécutifs pour s'occuper d'un membre de la famille malade et d'une demi-journée de congé payé pour accompagner un membre de la famille chez le médecin, le dentiste, à l'école, etc.

Prestations de maternité — Généralités

Loi de 1971 sur l'assurance-chômage (S.C. 1970-1971-1972, c. 48 modifié)

Aux termes de la Loi, toute employée, au Canada, qui est assujettie à ladite loi, compte 20 semaines d'emploi assurable sur les 52 dernières semaines et dont le salaire est tombé à moins de 60 % de son salaire hebdomadaire normal, a droit de toucher des prestations de maternité pendant au moins 15 semaines. Pour obtenir ces prestations, l'employée doit remplir un formulaire de demande appropriée à un centre d'emploi du Canada et le présenter avec un certificat médical attestant sa grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. Comme toute autre demande d'assurance-chômage, il y a un délai de carence de deux semaines pendant lequel aucune prestation n'est versée.

La Loi porte que les prestations de maternité ne sont versées, au plus tôt, que huit semaines avant la date prévue de l'accouchement, ou à compter de la semaine où a lieu l'accouchement, soit la date la moins tardive. De même, les prestations de maternité cessent, au plus tard, 17 semaines après la date prévue de l'accouchement ou 17 semaines après la date réelle de l'accouchement, soit la date la plus tardive. Par exemple, si une employée quitte le travail 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement et présente une demande d'assurance-chômage cette semaine-là, elle devra subir un délai de carence de deux semaines pendant lequel aucune prestation ne lui sera versée. À la huitième semaine avant la date prévue de l'accouchement, elle commencera à toucher des prestations de maternité qu'elle continuera de percevoir pendant les 14 semaines suivantes.

Il convient de noter, dans ce cas-ci, que la semaine suivant la semaine réelle ou prévue de l'accouchement, soit la plus tardive, est la dernière semaine où l'employée peut présenter une demande de prestations de maternité et toujours recevoir des prestations pendant les 15 semaines qui suivent.

À l'heure actuelle, si une employée est admissible à des prestations de maternité, elle recevra 60 % de ses gains assurables hebdomadaires moyens. La prestation maximale en 1984 est de 255 $ par semaine.

Par ailleurs, si l'employée a perçu des prestations d'assurance-chômage ordinaires, elle a toujours droit de toucher des prestations de maternité. La somme des prestations ordinaires et des prestations de maternité versées pendant un maximum de 15 semaines ne doit toutefois pas dépasser de 20 à 25 semaines. Le total exact dépend du nombre de semaines d'emploi assurables accumulées.

Enfin, les prestations de maternité, d'adoption, d'assurance-santé, d'assurance-accident ou de quarantaine sont considérées comme des prestations spéciales et ne doivent pas, ensemble, dépasser la même période. Si l'employée a déjà touché des prestations de maladie pendant 10 semaines, elle ne percevra des prestations de maternité que pendant cinq semaines.

Prestations de maternité aux enseignantes

Règlement sur l'assurance-chômage (DORS/83-516, 3 juin 1983)

Comme la majorité des enseignantes ont un horaire de travail qui diffère de la plupart des autres travailleuses, c'est-à-dire qu'elles sont rémunérées pendant 12 mois pour un travail généralement exécuté en 10 mois, le Règlement prévoit des dispositions aux termes desquelles les enseignantes sont admissibles à des prestations d'assurance-chômage pendant les vacances scolaires. Le Règlement interdit aux enseignantes de toucher des prestations d'assurance-chômage pendant les vacances, à moins que le contrat d'enseignement ne se termine avant la fin de l'année scolaire, qu'elles n'enseignent qu'à titre d'employées temporaires ou de suppléantes ou, encore, qu'elles n'aient droit de toucher des prestations d'assurance-chômage parce qu'elles ont travaillé ailleurs que dans l'enseignement.

Même si la plupart des enseignantes à contrat permanent n'ont pas le droit de recevoir des prestations d'assurance-chômage normales pendant les vacances scolaires, le Règlement porte clairement qu'elles ont droit de toucher des prestations de maternité, en vertu du régime d'assurance-chômage, même pendant les vacances scolaires, pourvu qu'elles répondent aux mêmes critères d'admissibilité que les autres employées qui présentent une demande de ce genre.

PROVINCES

Alberta

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (S.R.A. 1980, c. E-10.1 modifié)

Aux termes de la Loi, toute employée à temps plein ou partiel, qui compte 12 mois de service continu auprès du même employeur et qui lui présente un certificat médical attestant sa grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement, ainsi qu'un préavis de deux semaines avant la date où elle entend quitter le travail, a droit à un congé de maternité non payé de 18 semaines. L'employée peut décider quand elle désire commencer son congé non payé, pourvu qu'il ne commence pas avant les 12 semaines précédant la date prévue de l'accouchement et qu'il comprenne la période de six semaines obligatoires après la date réelle de l'accouchement. Elle a également droit à un autre congé non payé correspondant à la différence entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement. L'employée peut reprendre le travail avant la fin des six semaines ultérieures à la date réelle de l'accouchement, pourvu qu'elle donne à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre ses fonctions.

Par ailleurs, aux termes de la Loi, une employée qui est incapable de présenter une demande de congé de maternité conformément aux conditions énoncées ci-dessus a toujours droit au même congé non payé, pourvu qu'elle donne à l'employeur, au plus tard deux semaines après avoir cessé de travailler, un certificat médical indiquant qu'elle est ou sera incapable de poursuivre ses fonctions normales et précisant la date prévue ou la date réelle de l'accouchement, soit celle qui s'applique.

La Loi prévoit en outre un autre congé non payé ne dépassant pas trois semaines après le congé obligatoire de six semaines, dans la mesure où l'employée donne à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est incapable de remplir ses fonctions normales à cause de raisons médicales liées à sa grossesse.

De même, la Loi garantit qu'une employée revenant d'un congé de maternité non payé doit réintégrer le même poste qu'elle occupait avant de partir en congé, ou que l'employeur doit lui offrir un poste analogue qui comporte le même salaire et d'autres avantages comparables, pourvu que l'employée lui donne un préavis de deux semaines avant la date où elle entend reprendre ses fonctions. Un employeur n'est pas tenu de permettre à une employée de reprendre le travail sans un tel préavis. De même, la caisse de retraite et les autres avantages accumulés avant qu'elle prenne un congé non payé continueront de s'accumuler dès son retour au travail. Aux termes de la Loi, un employeur n'est pas tenu de continuer de payer le salaire ni les contributions aux régimes de prestations pendant que l'employée est en congé de maternité.

Enfin, aux termes de la Loi, un employeur peut, sur présentation d'un avis écrit, obliger une employée enceinte à quitter le travail plus tôt qu'elle ne l'entendait si, pendant les 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement, son état l'empêche d'exercer ses fonctions normales.

Les dispositions de maternité, aux termes de la Loi, s'appliquent à toutes les femmes qui travaillent dans une industrie ou une entreprise assujettie à la compétence de l'Alberta, sauf aux travailleuses qui comptent moins d'une année de service continu auprès du même employeur, les domestiques qui travaillent dans des maisons privées et les travailleuses agricoles.

Alberta - Fonction publique

Public Service Benefits Regulation (Règlement sur les régimes de prestations dans la Fonction publique) (O.C. 850/80)

Aux termes du Règlement, les employées exclues des dispositions de maternité dans les conventions collectives, qui comptent moins d'un an de service continu dans la Fonction publique de l'Alberta, ont droit à un congé de maternité non payé d'au moins 17 semaines et d'au plus six mois, pourvu qu'elles donnent à l'employeur un préavis de trois mois avant la date où elles entendent prendre le congé non payé. En outre, une employée peut être autorisée à utiliser ses congés de maladie accumulés si elle souffre d'une maladie liée à sa grossesse avant qu'elle prenne son congé de maternité non payé.

Une employée est en outre tenue de donner un préavis de cinq jours à l'employeur avant la date où elle entend reprendre ses fonctions.

Par ailleurs, une employée qui revient d'un congé de maternité non payé a droit, aux termes du Règlement, d'être réintégrée au même poste ou à un poste comparable de la même catégorie et dans le même ministère. Les congés de maladie et les congés annuels ne s'accumulent pas pendant le congé non payé, mais les prestations de retraite continuent de s'accumuler, pourvu que l'employée verse les cotisations nécessaires.

Une employée qui a quitté son emploi parce qu'elle est enceinte, mais qui souhaite revenir au travail, sera considérée comme étant en congé de maternité, pourvu qu'elle reprenne ses fonctions moins de six mois après sa démission.

Management Employees Regulation (Règlement sur les employés cadres) (O.C. 547/80)

Le Règlement, aux termes de la Loi sur la Fonction publique, prévoit des dispositions de maternité semblables à celles qui sont décrites plus haut, sauf qu'elles s'appliquent aux adjointes principales et aux cadres supérieurs qui comptent moins d'une année de service continu ou qui occupent un poste permanent au moment où elles demandent un congé de maternité.

Colombie-Britannique

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (S.C.B. 1980, c. 10 modifié)

Toute employée enceinte qui présente une demande écrite, ainsi qu'un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et la date prévue

de l'accouchement, a droit à un congé maximum non payé de 18 semaines. L'employée peut choisir la date où elle désire quitter le travail, dans la mesure où le congé ne commence pas avant les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement et ne se termine pas avant les six semaines suivant la date réelle de l'accouchement. Si elle désire s'absenter moins longtemps que les six semaines requises après la date réelle de l'accouchement, elle doit présenter, une semaine avant la date où elle désire réintégrer son poste, une demande écrite ainsi qu'un certificat médical indiquant qu'elle peut reprendre ses fonctions.

Par ailleurs, en plus du congé maximum non payé de 18 semaines, l'employée a droit à un autre congé jusqu'à concurrence de six semaines, pourvu qu'elle donne à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est incapable de reprendre ses fonctions.

Il existe aux termes de la Loi une disposition qui donne à l'employeur le droit de déterminer lorsqu'une employée commence et poursuit son congé de maternité si sa grossesse l'empêche de façon déraisonnable d'exercer ses fonctions. Pour interrompre ce congé, l'employée doit présenter à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à exercer ses fonctions.

Les employées qui accouchent, ou dont la grossesse est terminée avant d'avoir présenté une demande de congé de maternité, ont droit à un congé non payé d'au moins six semaines continues sur présentation d'un certificat médical indiquant la date de l'accouchement ou la date où la grossesse s'est terminée.

En outre, la Loi porte qu'une employée qui revient d'un congé de maternité doit être affectée au poste qu'elle détenait avant, ou à un poste comparable qui offre un salaire et des avantages égaux à ceux du poste antérieur. La Loi protège aussi les femmes en congé de maternité contre toute perte au titre des régimes de retraite et d'assurance-maladie ou d'autres régimes de prestations. Les employeurs doivent donc, pendant ce congé, continuer de payer leurs contributions et les employées, leurs cotisations.

Enfin, toute mesure prise par un employeur qui entraîne la perte d'un poste ou un changement de conditions d'emploi, sans le consentement écrit de l'employée, sera considérée comme une mesure liée à la grossesse ou au congé de maternité de l'employée, à moins que l'employeur puisse prouver qu'il n'en est rien.

En vertu du Règlement d'application de la Loi, les dispositions de maternité susmentionnées ne s'appliquent pas à des professions libérales précises, à certaines catégories de vendeuses, aux étudiantes inscrites à certains programmes de travail approuvés, aux étudiantes travaillant pour l'établissement où elles sont inscrites, aux personnes travaillant dans une résidence privée uniquement pour prendre soin d'un enfant, d'un invalide, d'un infirme ou de quelque autre personne, aux personnes qui touchent un revenu d'aide sociale tout en participant à un programme d'emploi, aux artistes, aux musiciennes, aux artistes exécutantes ou actrices et aux infirmières.

Colombie-Britannique - Fonction publique

Public Service Act (Loi sur la Fonction publique) R.S.B.C. 1979, c. 343 modifié)

Aux termes du Règlement 508179 de la Loi, une employée qui a terminé un stage initial dans la Fonction publique de la Colombie-Britannique a droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de six mois, pourvu qu'elle donne un préavis de trois mois avant la date prévue de la naissance. Un tel congé de maternité ne peut commencer avant les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

Par ailleurs, une employée peut prendre un congé supplémentaire non payé de six mois pour des raisons de santé si elle présente un certificat médical attestant son état. Une employée peut aussi utiliser ses congés de maladie accumulés si elle souffre d'une maladie liée à sa grossesse.

Au retour d'un congé de maternité non payé qui ne dépasse pas six mois, l'employée doit être réaffectée au poste qu'elle occupait avant de quitter le travail ou à un poste comparable sans être rétrogradée ni subir de pertes de salaire et d'avantages accumulables.

Manitoba

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.M. 1970, c. E-110 modifié)

Aux termes de la Loi, une femme qui compte douze mois de service continu chez le même employeur est protégée contre la perte de son emploi ou le congédiement pour le seul motif qu'elle est enceinte.

De même, une employée enceinte qui compte 12 mois de service continu chez le même employeur a droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 17 semaines, plus un congé supplémentaire non payé correspondant à la différence entre la date prévue et réelle de l'accouchement. L'employée doit présenter une demande de congé de maternité écrite à son employeur, ainsi qu'un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement, et ce au moins quatre semaines avant la date où elle entend quitter le travail.

Par ailleurs, la Loi porte également qu'un congé de maternité non payé ne peut commencer avant les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement ni se poursuivre après les 17 semaines suivant la date réelle de la naissance.

Une employée qui ne peut présenter la demande de congé de maternité susmentionné a toujours le droit, aux termes de la Loi, d'obtenir le même congé de maternité non payé, pourvu qu'elle donne à son employeur un certificat médical attestant que son état l'empêche ou l'empêchera d'exercer normalement ses fonctions.

En outre, la Loi stipule qu'une employée qui reprend le travail après un congé de maternité non payé doit être réintégrée au poste qu'elle détenait avant de partir en congé de maternité ou que l'employeur doit lui offrir un poste comparable avec un salaire et des avantages équivalents. Les prestations de retraite et autres avantages sociaux doivent continuer de s'accumuler dès son retour au travail.

Les dispositions de la Loi relatives au congé de maternité s'appliquent à toutes les femmes qui travaillent dans une industrie ou une entreprise relevant de la compétence du Manitoba, mais non aux travailleuses qui comptent moins d'une année de service continu auprès du même employeur.

Il convient de noter ici qu'au moment de la rédaction de la présente publication, la Loi sur les normes d'emploi faisait l'objet d'une révision.

Civil Service Act (Loi sur la Fonction publique) (S.R.M. 1970, c. C-110 modifié)

Aux termes du Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique, les employées exclues ont droit de se prévaloir des dispositions de maternité exposées dans le Régime A ou le Régime B. Le Régime A s'applique aux fonctionnaires nommées pour une période déterminée ou indéterminée, à temps partiel et à temps plein, qui comptent au moins une année de service continu dans la Fonction publique du Manitoba. Par contre, le Régime B ne s'applique qu'aux employées à plein temps qui comptent plus de 12 mois de service continu et qui, à leur retour, donneront au moins six mois de service à temps plein dans la Fonction publique du Manitoba.

Aux termes du Régime A, une employée qui a droit au congé de maternité peut prendre jusqu'à concurrence de 20 semaines non payées, plus un congé supplémentaire non payé correspondant au nombre de jours entre la date prévue et réelle de l'accouchement, pourvu qu'elle donne à l'employeur un certificat médical attestant sa grossesse et la date prévue de l'accouchement, ainsi qu'un préavis minimum de quatre semaines avant la date où elle entend prendre son congé de maternité non payé. De même, elle ne peut commencer son congé avant les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

Par ailleurs, une employée a le droit d'utiliser, pendant la période de 20 semaines, jusqu'à concurrence de deux semaines de congés de maladie accumulés, pourvu qu'elle informe l'employeur qu'elle entend appliquer ces congés de maladie au délai de carence de l'assurance-chômage.

À son retour au travail, l'employée a le droit d'être réintégrée au même poste ou à un poste comparable sans subir de pertes de salaire ni d'avantages sociaux. Toutefois, les congés de maladie et les congés annuels ne s'accumulent pas pendant le congé de maternité. Le régime d'assurance collective et le régime d'assurance-santé de la Croix-Bleue continueront de s'appliquer, pourvu que l'employée en paie les cotisations.

Aux termes du Régime B, seules les employées à temps plein qui envisagent de reprendre le travail et qui sont admissibles à un congé de maternité peuvent obtenir un congé maximum payé de 17 semaines. Pendant les deux premières semaines, l'employée touche un salaire égal à 93 % de son salaire normal et, pendant les 15 autres, un montant correspondant à la différence entre les 93 % de son salaire normal et les prestations de maternité versées par l'assurance-chômage. Elle doit donner à l'employeur un préavis minimum de quatre semaines avant la date où elle entend quitter son travail, ainsi qu'un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement. Elle doit aussi présenter une preuve qu'elle a droit de toucher des prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage.

L'employée doit, par ailleurs, signer un accord de retour au travail qui garantit qu'elle travaillera pendant six mois à temps plein après son congé de maternité.

À son retour, l'employée a le droit d'être réintégrée au même poste ou à un poste comparable sans subir de pertes de traitement ni d'avantages sociaux. Les congés de maladie et les vacances, toutefois, cessent de s'accumuler pendant le congé de maternité, mais l'assurance collective, la Croix-Bleue et l'assurance-soins dentaires continuent, les cotisations étant déduites de l'allocation supplémentaire de l'employée.

Nouveau-Brunswick

Loi sur les normes minimales d'emploi (S.R.N.B. 1973, c. M-12 modifié)

Aux termes de la Loi, une employée qui est assujettie à la compétence du Nouveau-Brunswick est protégée contre tout congédiement uniquement parce qu'elle est enceinte.

De plus, si une employée enceinte donne à son employeur un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement, elle a droit à un congé minimal non payé de 12 semaines. Un autre congé non payé, sans perte d'emploi, est également garanti, pourvu que le congé global de maternité ne dépasse pas 17 semaines.

Une employée peut choisir la date de son congé de maternité, dans la mesure où il ne commence pas avant les six semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

À l'heure actuelle, la Loi n'offre aucune protection contre la perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux et n'exige pas qu'un employeur réintègre une employée à son ancien poste. Il convient de noter qu'au moment de la rédaction de ce document, la Loi sur les normes minimales d'emploi faisait l'objet d'une réforme qui pourrait modifier les dispositions relatives au congé de maternité.

Par ailleurs, ces dispositions de la Loi ne s'appliquent pas aux domestiques qui travaillent dans une maison privée ou aux travailleuses agricoles.

Loi sur l'administration financière (S.N.B. 1973, c. F-11 modifié)

Conformément à la Loi, le Conseil du Trésor du Nouveau-Brunswick a émis des lignes directrices concernant les congés autorisés pour les employées non syndiquées. Aux termes de ces lignes directrices, une employée enceinte a droit à un congé de maternité maximum de cinq mois non payé, dans la mesure où elle présente à son surveillant un préavis de trois mois avant la date prévue de l'accouchement.

Par ailleurs, le congé de maternité ne doit pas commencer avant les deux mois précédant la date prévue de l'accouchement ni se terminer après les trois mois qui en suivent la date réelle. Toutefois, cette période peut être prolongée sur présentation d'un certificat médical attestant l'incapacité de l'employée d'exercer ses fonctions. Les lignes directrices prévoient en outre qu'une employée souffrant d'une maladie liée à son état peut utiliser jusqu'à concurrence de deux semaines de congés de maladie accumulés.

Les lignes directrices garantissent également qu'une employée enceinte ne perdra pas son poste à cause de son état et qu'elle peut être réintégrée dans le même poste ou un poste semblable sans perte d'ancienneté ni d'autres avantages sociaux. Toutefois, l'ancienneté et les avantages sociaux ne s'accumulent pas pendant le congé.

Terre-Neuve

Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (S.N. 1977, c. 52 modifié)

Aux termes de la Loi, toute employée qui compte 12 mois de service continu auprès du même employeur a droit à un congé de maternité non payé de 17 semaines. En plus d'un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement, l'employée doit présenter à l'employeur un préavis d'au moins 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

Par ailleurs, la Loi autorise une employée à prendre au plus 11 semaines de congé de maternité avant la date prévue de l'accouchement, plus un congé supplémentaire correspondant à la différence entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement, plus la période de six semaines après la date réelle de l'accouchement. Après entente avec l'employeur, le congé non payé prévu par la Loi peut être réduit ou prolongé. Toutefois, si le congé de maternité est réduit, l'employée doit présenter un certificat médical attestant que son emploi ne nuira nullement à sa santé ou à celle de son enfant.

La Loi autorise en outre l'employeur à obliger une employée à prendre un congé de maternité. Il ne peut toutefois ni la congédier ni lui donner un avis de congédiement si elle a droit à un congé de maternité aux termes de la Loi. Il convient de noter qu'une employée qui n'est pas admissible au congé ne jouit pas de la même protection.

La Loi ne garantit pas à l'employée qu'elle réintégrera son ancien poste à son retour, mais elle assure que le salaire, les fonctions,

les avantages sociaux et le poste seront aussi avantageux que ceux dont elle bénéficiait avant son congé de maternité.

Bien que les prestations de retraite et les autres avantages sociaux ne s'accumulent pas pendant le congé de maternité non payé, ils continuent de s'accumuler dès que l'employée a repris ses fonctions.

Personnel Administration Procedures (Procédures d'administration du personnel), décembre 1983

Aux termes des Procédures du Conseil du Trésor, toute fonctionnaire de Terre-Neuve qui n'est pas assujettie aux dispositions de maternité d'une convention collective ou, encore, qui ne tombe pas sous le coup de la politique régissant les postes inclus dans le régime de rémunération des cadres, a droit à un congé de maternité non payé de cinq mois, dans la mesure où elle présente à son employeur un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. L'employée peut choisir la date de son départ, pourvu que le congé ne commence pas plus de trois mois avant la date prévue de l'accouchement. Indépendamment de la durée du congé de maternité déjà pris, l'employée doit prendre deux mois de congé non payé après la date réelle de l'accouchement, à moins qu'elle ne présente à l'employeur, au moins deux semaines avant la date où elle entend reprendre ses fonctions, un certificat médical attestant qu'elle peut retourner au travail et exercer ses fonctions.

L'employeur peut en outre accorder à une employée un autre congé de maternité non payé correspondant à un maximum de 17 semaines après la date réelle de l'accouchement.

De même, les Procédures autorisent l'employeur à obliger une employée à prendre son congé de maternité plus tôt qu'elle ne l'entendait si son état l'empêche d'exercer ses fonctions.

Une employée peut aussi utiliser pendant sa grossesse des congés de maladie accumulés si ce congé est le résultat d'une maladie liée à son état survenant avant les deux mois précédant la date prévue de l'accouchement.

Les Procédures garantissent de plus qu'une employée revenant d'un congé de maternité non payé sera réaffectée au même poste sans subir de pertes de salaire ni d'avantages sociaux accumulés. Les congés de maladie et les vacances continuent de s'accumuler pendant le congé de maternité, pourvu que celui-ci n'excède pas 20 jours (quatre semaines). Les droits aux prestations de retraite s'accumuleront si l'employée continue de payer ses cotisations.

Enfin, avec l'approbation de l'employeur, une employée peut obtenir un congé spécial non rémunéré pour une période allant jusqu'à un an sans subir de pertes de salaire ni d'avantages sociaux accumulés avant que l'employée prenne un tel congé. Des périodes plus longues peuvent être accordées avec l'approbation du Conseil du Trésor.

Nouvelle-Écosse

Labour Standards Code and Regulations (Code des normes du travail et Règlement d'application) (S.N.S. 1972, c. 10 modifié)

Le Code garantit qu'une femme enceinte qui a travaillé auprès du même employeur pendant au moins un an a droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 17 semaines. Le Code autorise l'employée à déterminer la durée du congé à l'intérieur des 17 semaines permises, dans la mesure où elle prend au moins six semaines après la date réelle de l'accouchement. L'employée peut toutefois reprendre le travail plus tôt si elle présente à son employeur un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre ses fonctions.

Par ailleurs, le Code porte qu'un employeur peut obliger une employée enceinte à prendre un congé si les fonctions du poste ne peuvent être raisonnablement exécutées par une femme enceinte ou si son état nuit sensiblement à son rendement.

Le Code garantit en outre qu'une employée qui a travaillé auprès du même employeur pendant un an ou plus ne peut perdre son emploi uniquement parce qu'elle enceinte. De même, lorsqu'elle reprend ses fonctions après le congé de maternité, l'employée a le droit de réintégrer son poste sans perte d'ancienneté ni d'avantages sociaux accumulés avant de partir en congé.

Les dispositions de maternité aux termes de la Loi ne s'appliquent pas à une employée qui a travaillé moins d'un an pour le même employeur, aux domestiques qui travaillent dans une maison privée, aux membres d'une profession libérale ou à une étudiante en formation professionnelle.

Nouvelle-Écosse - Fonction publique

Civil Service Act (Loi sur la Fonction publique) (S.N.S. 1980, c. 3 modifié)

Règlement concernant les congés de maladie et les congés autorisés, 1976

Aux termes du Règlement régissant les employées non syndiquées de la Fonction pubique de la Nouvelle-Écosse, une employée qui compte au moins un an de service dans la Fonction publique et qui donne à son sous-chef un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement a droit, sur demande, à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 18 semaines. L'employée peut choisir la date de début de son congé autorisé dans la mesure où il ne commence pas avant les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement et ne se termine avant les sept premières semaines qui suivent la date réelle de la naissance. Si l'employée désire réduire les sept semaines obligatoires après la naissance, elle doit fournir au sous-chef un certificat médical indiquant qu'elle peut reprendre ses fonctions.

Le Règlement garantit en outre qu'une employée revenant de son congé de maternité non payé sera réintégrée à son ancien poste sans subir de pertes d'ancienneté ni d'avantages sociaux accumulés avant de partir en congé.

De même, si, avant ou après le congé de maternité, une employée est incapable d'exécuter ses fonctions à cause d'une maladie liée à sa grossesse, elle peut demander un congé de maladie à l'organisme employeur.

Ontario

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.O., 1980 c. 137 modifié)

Toute employée, mariée ou célibataire, à temps plein ou partiel, qui compte auprès du même employeur au moins 12 mois et 11 semaines de service avant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé autorisé non payé de 17 semaines. En plus d'un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement, l'employée doit présenter à l'employeur un préavis écrit de deux semaines avant la date où elle entend quitter son travail. Si elle est incapable de donner ce préavis, elle a toujours droit à un congé autorisé de 17 semaines, pourvu qu'elle donne à l'employeur un avis écrit et un certificat médical, au plus tard deux semaines après la date effective de son congé.

En outre, la Loi autorise une employée à commencer son congé n'importe quand dans les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Aucun employeur ne peut forcer une employée enceinte à commencer son congé plus tôt qu'elle ne le désire à moins qu'il ne soit démontré que sa grossesse entrave raisonnablement l'exercice de ses fonctions.

Indépendamment de la date où elle commence son congé de maternité, l'employée a droit à un congé minimum de six semaines après la date réelle de l'accouchement. Elle peut toutefois reprendre le travail avant la fin des six semaines, pourvu qu'elle présente à l'employeur un préavis d'une semaine et un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre ses fonctions.

De même, la Loi garantit qu'aucune employée qui a été au service du même employeur pendant les 63 semaines requises ne peut perdre son poste ni être mise à pied parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a demandé un congé de maternité. La Loi garantit en outre qu'une employée enceinte a le droit de réintégrer le même poste sans subir de pertes de salaire, d'ancienneté ni d'avantages sociaux accumulés avant de prendre son congé.

Une employée enceinte qui n'est pas admissible à un congé de maternité n'est pas protégée contre la perte de son emploi, une mise à pied ou une suspension aux termes des dispositions actuelles relatives au congé de maternité.

Il convient de noter que la Loi sur les normes d'emploi fait actuellement l'objet d'une refonte. Le projet de loi 141, dont l'Assemblée législative de l'Ontario était saisie au moment de la rédaction de ce document, contient des modifications aux dispositions relatives au congé

de maternité et à l'égalité de rémunération. Les modifications proposées devraient en outre prévoir un congé d'adoption.

Public Service Act (Loi sur la Fonction publique) (R.S.O. 1980, c. 418 modifié), Règlement 881

Le Règlement autorise toute employée qui compte plus d'une année de service continu dans la Fonction publique de l'Ontario à obtenir un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 17 semaines, pourvu qu'elle présente à son sous-chef un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement.

L'employée peut choisir la date où elle entend quitter ses fonctions, pourvu que le congé ne commence pas avant les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Elle ne peut réintégrer son poste qu'après les six semaines obligatoires suivant la date réelle de la naissance, à moins qu'elle ne présente au sous-chef, une semaine avant la date où elle entend retourner au travail, un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre ses fonctions.

Enfin, le Règlement garantit le droit d'une employée qui revient d'un congé de maternité de réintégrer le même poste sans subir de pertes de salaire ni de rétrogradation dans l'échelle salariale. Si son poste a été éliminé, elle a le droit d'être affectée à un poste comparable avec salaire équivalent. Les crédits (présences et vacances) ne s'accumulent pas pendant le congé de maternité.

Île-du-Prince-Édouard

Labour Act (Loi sur le travail) (R.S.P.E.I. 1974, c. L-1 modifié)

À la suite d'une modification apportée à la Loi en 1982, une employée enceinte ne peut perdre son poste, être mise à pied ou suspendue par l'employeur uniquement parce qu'elle est enceinte, qu'elle est incapable d'exercer ses fonctions à cause de son état ou qu'elle demande un congé de maternité.

De même, une employée enceinte qui compte au moins 12 mois de service continu auprès du même employeur, qui lui présente un certificat médical précisant la date prévue de l'accouchement et qui présente une demande de congé de maternité au moins quatre semaines avant la date où elle entend prendre son congé, a droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 17 semaines.

Le congé peut commencer jusqu'à 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement. De plus, une employée enceinte a droit à au moins six semaines de congé après la date réelle de la naissance de l'enfant, à moins qu'elle ne désire reprendre ses fonctions plus tôt.

La Loi sur le travail porte qu'une employée enceinte peut choisir la date où elle entend quitter le travail et la durée du congé de maternité obligatoire à l'intérieur de la période susmentionnée, à moins que l'employeur prouve que l'état de l'employée entrave sensiblement son rendement.

Dans un tel cas, un employeur peut obliger l'employée à prendre son congé plus tôt, mais pas avant les trois mois qui précèdent la date prévue de l'accouchement.

La Loi protège en outre l'employée contre la perte de son emploi, son ancienneté ou d'avantages sociaux accumulés avant le début de son congé. Toutefois, une disposition de la Loi autorise l'employeur à affecter l'employée qui revient d'un congé de maternité à un poste comparable, ainsi qu'à un traitement et à des avantages sociaux équivalents.

Aux termes de la Loi, les travailleuses agricoles ne sont pas protégées par les dispositions relatives au congé de maternité.

Civil Service Act (Loi sur la Fonction publique) (1983, c. 4 modifié)

Aux termes du Règlement d'application de la Loi, l'employeur, avec l'approbation de la Commission de la Fonction publique, peut accorder à une employée enceinte non syndiquée un congé de maternité non rémunéré de quatre mois consécutifs. Un autre congé d'une durée maximale de deux ans pour obligations personnelles peut être accordé sur recommandation de l'employeur et approbation de la Commission.

De même, une employée qui obtient un congé de maternité peut être autorisée à utiliser jusqu'à concurrence de dix jours de congé de maladie pendant le délai de carence de deux semaines avant de toucher les prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage.

Enfin, l'employée a le droit de réintégrer le poste qu'elle détenait avant de partir en congé de maternité sans subir de pertes d'ancienneté ni d'avantages sociaux. Les congés de maladie et les vacances continuent de s'accumuler pendant le congé autorisé non payé.

Québec

Loi sur les normes du travail (S.R.Q., 1981, c. N-1.1 modifié)

Aux termes du Règlement d'application actuel de la Loi, une employée qui compte 20 semaines de service auprès du même employeur pendant les 12 mois précédant son congé de maternité et qui a travaillé la veille du jour où elle a présenté son avis de congé à l'employeur, a droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 18 semaines. En plus d'un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de la naissance, l'employée doit aussi présenter à l'employeur un avis écrit précisant la date où elle entend quitter son travail et celle à laquelle elle envisage de retourner.

De même, la Loi permet à l'employée de prendre un congé autorisé non payé n'importe quand, dans la mesure où il ne commence pas avant les 16 semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Toutefois, s'il y a risque de fausse-couche ou risque pour la santé de la mère ou du foetus, l'employée a droit à un congé de maternité spécial.* La durée du congé sera déterminée par un certificat médical indiquant les dangers réels et la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité normal suivra ce congé de maternité spécial, à compter de huit semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

Indépendamment de la date où elle prend son congé de maternité, l'employée est assurée d'obtenir une prolongation de son congé égale à la période entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement, pourvu qu'il lui reste moins de deux semaines de son congé de maternité initial. En outre, l'employée a droit à un congé non payé supplémentaire de six semaines si elle présente à l'employeur un avis et un certificat médical attestant que sa santé ou celle de l'enfant l'empêche de reprendre le travail.

S'il y a fausse-couche ou avortement thérapeutique avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée peut obtenir un congé de maternité d'une durée maximale de trois semaines. S'il y a accouchement d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine avant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé d'une durée maximale de cinq semaines.

Dans les cas de fausse-couche, d'avortement thérapeutique ou d'accouchement avant terme, l'employée doit présenter le plus tôt possible à l'employeur un avis écrit et un certificat médical. De même, elle doit présenter un préavis de trois semaines, si son état de santé l'oblige à cesser de travailler plus tôt. Par ailleurs, une employée qui désire reprendre le travail plus tôt que la date indiquée sur le premier avis doit en présenter un nouveau à son employeur au moins deux semaines avant la date où elle entend reprendre ses fonctions. Dans les cas où l'employée reprend le travail après la date du premier avis, elle est tenue de présenter à son employeur un nouveau préavis par écrit deux semaines avant indiquant la date de l'accouchement et la nouvelle date de son retour au travail.

L'article 122 de la Loi protège en outre toutes les employées contre la perte de leur poste, une suspension ou une mutation uniquement parce qu'elles sont enceintes. Si un employeur mute une employée enceinte parce qu'il croit que les conditions de travail du poste présentent un risque pour sa santé ou celle du foetus, l'employée a le droit de refuser. Elle doit pour ce faire présenter à l'employeur un certificat médical indiquant que les conditions dans lesquelles elle travaille ne présentent aucun danger.

En outre, une employée admissible à un congé de maternité non payé a le droit de réintégrer le poste qu'elle occupait avant de partir en congé de maternité sans subir de perte de salaire ni d'avantages sociaux. Les avantages continuent de s'accumuler, et l'employeur et l'employée sont tenus de verser respectivement les contributions et les cotisations habituelles pendant la durée du congé.

Si, de retour au travail, le poste qu'occupait l'employée n'existe plus, elle a le droit d'obtenir un poste comparable qui offre un salaire et des avantages sociaux équivalents ou plus avantageux.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les employées assujetties à la Loi sur les normes du travail ou à la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction. Les dispositions ne s'appliquent pas toutefois aux employées de petites entreprises agricoles, aux étudiantes qui travaillent pendant l'année scolaire dans le cadre du programme de

formation pédagogique, ni aux femmes qui ne travaillent pas pour un organisme, et dont les principales fonctions comprennent la garde d'un enfant, d'un invalide, d'un handicapé ou d'une personne âgée dans une maison de retraite.

Programme de prestations de maternité

Aux termes de ce programme élaboré par le gouvernement du Québec et mis en application par le ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, une employée qui réside en permanence au Québec depuis 12 mois avant la date où elle entend prendre un congé de maternité, qui doit quitter le travail à cause de sa grossesse et qui est admissible aux prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage, a droit de toucher une allocation de maternité de 240 $. Cette allocation est un supplément au revenu de l'employée en attendant de toucher les prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage.

Loi sur la Fonction publique du Québec (L.R.Q. c. F-3.1)

En vertu des Règlements A.M. 292-83 et A.M.294-83 du 10 mai 1983, en application de la Loi, les dispositions de congé de maternité s'appliquent également aux employées de la Fonction publique du Québec exclues des conventions collectives dans les catégories des professions libérales, des commis de bureau, des travailleurs techniques et des ouvriers.

Aux termes de ces Règlements, une employée à plein temps ou à temps partiel, qui compte 20 semaines de travail continu dans la Fonction publique du Québec avant le début de son congé de maternité, a droit à un congé de maternité payé d'une durée maximale de 20 semaines consécutives, soit 93 % de son salaire hebdomadaire de base pendant les cinq semaines où elle n'est pas couverte par des prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage et des prestations supplémentaires de maternité correspondant à la différence entre les prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage et 93 % de son salaire pendant les 15 semaines où elle a droit à des prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage. Si elle ne paie pas les cotisations à son régime de retraite pendant son congé, elle a droit de toucher 95 % de son salaire hebdomadaire de base.

Le Règlement porte que l'employée doit présenter à l'employeur un préavis et un certificat médical indiquant la date prévue de la naissance au moins deux semaines avant la date où elle entend prendre un congé de maternité. L'employeur peut ne pas exiger de préavis ou en réduire la durée si l'employée lui présente un certificat médical indiquant qu'elle doit quitter le travail immédiatement ou plus tôt que prévu.

De plus, le Règlement prévoit un congé de maternité supplémentaire payé correspondant à la différence entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement, à la condition qu'il reste à l'employée moins de deux semaines de congé de maternité après l'accouchement. Un autre congé de maternité non payé d'une durée maximale de six semaines peut être accordé si la santé de l'enfant le justifie. De plus, si l'employée est incapable de reprendre le travail pour des raisons liées à sa grossesse,

elle a droit à un congé supplémentaire qui sera considéré comme un congé de maladie et, de ce fait, assujetti aux dispositions et aux avantages sociaux qui régissent les congés de maladie.

Avant de reprendre le travail, l'employée doit présenter à l'employeur un préavis de retour au travail de quatre semaines avant l'expiration de son congé de maternité. Par ailleurs, si elle désire reprendre le travail dans les deux semaines suivant immédiatement l'accouchement, elle doit, à la demande de son employeur, fournir un certificat médical attestant qu'elle est capable de réintégrer ses fonctions.

De plus, en vertu du Règlement, à la fin de son congé de maternité payé de 20 semaines, l'employée a le droit de reprendre le poste qu'elle occupait avant son congé ou un poste comparable sans subir de perte de salaire. L'ancienneté, les congés de maladie et les vacances s'accumulent pendant le congé de maternité, et il en est de même pour la caisse de retraite et les prestations d'assurance si l'employée continue d'y verser ses cotisations.

Une employée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité, mais qui est exclue, des prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage ou qui y est inadmissible parce qu'elle n'a pas payé ses cotisations ou qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant les 20 semaines de sa période de référence, a droit à 10 semaines de congé de maternité pendant lequel elle touchera 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

En vertu du Règlement, l'employée peut être affectée à d'autres tâches si le poste qu'elle occupe présente des risques pour elle et le foetus ou l'enfant qu'elle allaite, pourvu qu'elle présente un certificat médical à l'employeur. Également, une employée qui n'est pas immédiatement réaffectée à un autre poste a droit à un congé spécial qui se poursuivra jusqu'à l'accouchement ou la fin de la période d'allaitement. L'employée ainsi réaffectée conservera tous les droits et privilèges de son poste habituel.

Bien que le congé de maternité doive être continu, une disposition du Règlement porte qu'une employée peut interrompre son congé et retourner au travail si le nouveau-né doit demeurer à l'hôpital immédiatement après la naissance ou s'il est hospitalisé dans les 15 jours qui suivent l'accouchement. Toutefois, le congé de maternité ne peut être interrompu qu'une fois et doit se poursuivre dès le retour de l'enfant à la maison.

De plus, en vertu du Règlement, une employée peut bénéficier d'un congé de maternité non payé pouvant aller jusqu'à deux ans si elle présente à l'employeur un préavis minimum de deux semaines. Après un tel congé, l'employée peut réintégrer son poste ou un poste comparable, l'ancienneté et les prestations d'assurance continuant de s'accumuler si elle continue à verser ses cotisations. Avant de réintégrer son poste après un congé non payé, l'employée doit présenter à l'employeur un avis de retour au moins deux semaines avant l'expiration du congé. Par ailleurs, une employée qui désire retourner au travail plus tôt que prévu doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins 30 jours avant la date où elle entend revenir.

Congé de paternité

Un employé dont la femme doit accoucher a droit à cinq jours de congé payé qui doivent être pris entre la date réelle de l'accouchement et le quatorzième jour après le retour de sa femme à la maison.

Saskatchewan

Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (R.S.S. 1978, c. L-1 modifié)

Cette loi prévoit un congé de maternité d'une durée de 18 semaines pour toutes les employées à plein temps ou à temps partiel qui comptent 12 mois de service continu auprès du même employeur et qui lui présentent un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement, ainsi qu'un préavis écrit de quatre semaines avant la date où elles entendent quitter le travail. L'employée peut choisir la date où elle prendra son congé, à condition qu'il ne commence pas plus de 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Par ailleurs, indépendamment de la durée du congé déjà écoulé, l'employée a droit à un congé de six semaines après la date réelle de la naissance. Elle a droit à un congé supplémentaire de six semaines, pourvu qu'elle présente à l'employeur un certificat médical expliquant les raisons pour lesquelles elle ne peut retourner au travail et exercer ses fonctions.

Elle peut, toutefois, reprendre son travail avant la fin de la période de six semaines s'il y a consentement mutuel entre elle et l'employeur.

Une employée qui ne donne pas de préavis à l'employeur n'a droit qu'à un congé de maternité de 14 semaines ne commençant pas avant les huit semaines qui précèdent la date prévue de la naissance, à la condition qu'elle présente à l'employeur un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Par contre, si des raisons de santé l'empêchent de produire cet avis, elle a toujours droit à un congé de maternité de 12 semaines précédant la date prévue de la naissance, pourvu qu'elle présente à l'employeur un certificat médical indiquant les raisons de son départ immédiat.

De même, la Loi stipule qu'une employée en congé de maternité doit fournir à l'employeur un préavis de retour de 14 jours avant la date où elle envisage de reprendre son poste.

L'employeur a le droit d'exiger que l'employée prenne un congé de maternité dès le troisième mois précédant la date prévue de la naissance, si son état nuit sensiblement à son travail. Si l'employeur pose une telle exigence et que l'employée ne compte pas 12 mois de service continu, elle jouit quand même de l'entière protection du congé de maternité.

De plus, la Loi protège l'employée contre la perte d'emploi, la mise à pied, la suspension ou toute autre mesure discriminatoire parce qu'elle est enceinte, qu'elle souffre d'invalidité temporaire à cause

de son état ou qu'elle a demandé un congé de maternité. Autrement dit, l'employée qui n'est pas admissible à un congé de maternité est quand même protégée contre la perte de son emploi, le congédiement et la suspension.

De même, en vertu de la Loi, l'employée admissible au congé de maternité doit, à son retour, réintégrer son ancien poste ou un poste comparable offrant un salaire et des avantages sociaux équivalents. Ces dispositions relatives au congé de maternité protègent aussi l'employée contre la perte d'avantages sociaux, d'ancienneté et de prestations de retraite accumulés avant de partir en congé de maternité. En d'autres termes, l'employeur doit continuer de lui assurer ces avantages sociaux, même pendant son absence.

En vertu de la Loi, les employées qui travaillent dans les fermes, les ranchs ou les jardins maraîchers ne sont pas admissibles au congé de maternité.

Il convient par ailleurs de noter que la Loi prévoit un congé de maternité d'une durée maximum de six semaines, à condition que l'employée compte 12 mois de service continu et présente à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines avant le début de son congé. Elle peut le prendre n'importe quand dans les trois mois qui précèdent ou suivent la naissance, sans perte d'emploi, d'ancienneté, de prestations de retraite ni d'autres avantages semblables.

Public Service Act (Loi sur la Fonction publique) (c. P-42 modifié)

En vertu du Règlement 234/74 de la Loi sur la Fonction publique, une employée qui compte 12 mois de service continu, qui demande un congé de maternité un mois avant la date où elle doit quitter le travail et qui présente à son chef un certificat médical indiquant la date prévue de la naissance, a droit à un congé non payé d'une durée maximale de six mois. L'employée peut prendre ce congé à partir du troisième mois précédant la date prévue de l'accouchement. Elle doit prendre au moins six semaines après l'accouchement, mais, en vertu du Règlement, pas plus de trois mois. Il convient de noter que l'employée ne peut réintégrer son poste avant la date convenue, à moins que l'employeur n'y consente.

Le Règlement protège l'employée de la Fonction publique de la Saskatchewan contre la perte d'emploi ou la mise à pied parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a demandé un congé de maternité.

De plus, à son retour, l'employée qui compte un an de service doit être réintégrée dans son ancien poste et dans le même service, pourvu que le poste n'ait pas été supprimé.

En vertu du Règlement, le chef peut obliger une employée à prendre un congé si sa grossesse ou les soins postnataux nuisent sensiblement à l'accomplissement de ses tâches. L'employeur ne peut appliquer cette mesure avant les deux mois qui précèdent la date prévue de l'accouchement ni après les deux mois qui suivent la date réelle de l'accouchement.

Enfin, le Règlement prévoit un congé supplémentaire non payé qui ne peut excéder trois mois, ou un congé maximum d'un an, pourvu que des mesures convenables puissent être prises concernant le rendement de l'employée.

Les employées qui prennent un congé non payé d'un mois ou moins ont droit à tous les avantages sociaux, sauf les jours fériés désignés. Celles qui prennent un congé de plus d'un mois, mais inférieur à trois mois, ont droit aux journées de maladie, à l'ancienneté et aux augmentations salariales. Toutefois, les employées qui prennent plus de trois mois de congé non payé n'ont droit à aucun avantage, sauf les augmentations de salaire.

V - LÉGISLATION CONCERNANT LES CONGÉS ET LES PRESTATIONS D'ADOPTION

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Code canadien du travail (S.R.C. 1984, c. L-1 modifié)

Les modifications du Code canadien du travail entrant en vigueur le 1er mars 1985 comprennent une disposition accordant un congé pour soins d'enfant non payé d'une durée maximale de 24 semaines aux parents adoptifs

Tout employé qui compte six mois consécutifs de service auprès d'un employeur et qui a entamé une procédure judiciaire visant l'adoption d'un enfant, ou qui a obtenu une ordonnance à cet effet, a droit à ce congé à partir du jour où l'enfant lui est confié. Le congé peut être partagé entre les parents, mais la période totale de congé ne doit pas être supérieure à 24 semaines. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2, (819) 997-1550.

Règlement sur les conditions d'emploi (Manuel de gestion du personnel de Fonction publique fédérale, vol. 8, c. 2-1, Annexe B)

Cette directive vise les fonctionnaires fédéraux qui sont sans convention collective. Aux termes de cette directive, les dispositions de base concernant le congé d'adoption autorisent un employé à prendre 26 semaines de congé d'adoption non rémunéré, à la condition qu'il en informe le sous-chef du ministère au moins quatre semaines avant que l'enfant ne soit placé sous ses soins, et aussi longtemps que l'enfant n'a pas atteint l'âge de la majorité. Un sous-chef peut cependant exiger de l'employé un préavis plus long ou plus court que quatre semaines. De plus, l'employé n'est pas tenu de présenter un certificat d'adoption à son sous-chef à moins que ce dernier ne l'exige.

Le congé d'adoption ne peut commencer avant le jour où l'enfant est placé chez l'employé. De plus, si les parents adoptifs sont tous deux fonctionnaires fédéraux, le total du congé d'adoption ne doit pas dépasser le maximum de 26 semaines.

Enfin, pendant la durée du congé d'adoption non rémunéré, l'employé a le droit d'être réintégré dans le même poste ou dans un poste semblable sans perte de traitement, d'ancienneté ou d'avantages sociaux.

Prestations d'adoption. En vertu de cette directive, les employés peuvent également bénéficier d'un jour de congé d'adoption rémunéré qui peut être réparti en deux temps et pris en deux jours différents.

Loi de 1971 sur l'assurance-chômage (S.C. 1970-1971-1972, c. 48 modifié)

Depuis le 1er janvier 1984, tout travailleur visé par les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage, qui a exercé un emploi assurable pendant 20 des 52 dernières semaines, et dont le traitement est tombé à moins de 60 p. 100 de ses gains hebdomadaires habituels a le droit

de toucher jusqu'à 15 semaines de prestations d'adoption. Étant donné que les prestations de maternité, d'adoption, de maladie, d'accident ou de mise en quarantaine sont considérées comme des prestations spéciales, elles sont assujetties à la même période de 15 semaines. Par exemple, si un employé a déjà touché des prestations de maladie pendant une période de 5 semaines, il n'a droit qu'à 10 semaines de prestations d'adoption.

Pour demander des prestations d'adoption, une personne doit prouver que l'adoption est légale, c'est-à-dire qu'elle doit présenter à un agent d'un centre d'emploi du Canada un certificat ou une lettre d'attestation provenant de l'agence provinciale d'adoption ou d'une autre autorité habilitée à s'occuper de l'adoption, remplir le formulaire de demande approprié et faire valoir à l'agent du centre d'emploi qu'il est raisonnable de demeurer à la maison à cause de l'adoption, par exemple, d'un enfant d'âge préscolaire ou scolaire. Comme pour toute autre prestation d'assurance-chômage, il y a un délai de carence de deux semaines pendant lesquelles aucune prestation n'est versée.

La Loi dispose que les prestations d'adoption doivent commencer pendant la semaine au cours de laquelle l'enfant est placé dans le foyer. Elles se terminent soit 17 semaines après le placement, soit quand il n'est plus raisonnable pour le parent adoptif de demeurer à la maison. Autrement, elles prennent fin juste avant la semaine au cours de laquelle un autre genre de prestation est réclamé.

De plus, quand le mari et la femme travaillent, seul l'un d'eux peut réclamer des prestations d'adoption. Ils doivent signer une formule où il est précisé lequel des deux réclame les prestations, et aucun changement ne peut être fait après le début des versements des prestations pour l'adoption en question.

L'adoption de plus d'un enfant à peu près en même temps compte comme une seule adoption. Ce n'est que lorsqu'il y a un délai de plus d'une semaine entre chaque placement et qu'il va de soi que chacun fait l'objet d'une entente d'adoption distincte qu'ils sont traités séparément.

À l'heure actuelle, si vous avez droit à des prestations d'adoption, vous toucherez 60 p. 100 de votre rémunération hebdomadaire assurable moyenne. En 1984, le maximum des prestations se situe à 255 $ par semaine.

En outre, même si vous avez touché des prestations d'assurance-chômage ordinaires, vous êtes toujours admissible à recevoir des prestations d'adoption. Cependant, la somme des prestations ordinaires et jusqu'à 15 semaines de prestations d'adoption ne peuvent dépasser de 20 à 25 semaines. Le total exact dépend du nombre de semaines d'emploi assurable qui ont été accumulées.

PROVINCES

Alberta

Public Service Act (Loi sur la Fonction publique) (R.S.A. 1980, c. P-31 modifié)

En vertu du Règlement sur les régimes de prestations dans la Fonction publique (O.C. 850/80) et du Règlement sur les employés cadres (O.C. 547/80), un employé qui compte au moins un an d'emploi continu ou qui occupe un poste permanent dans la Fonction publique de l'Alberta peut pendre un congé non rémunéré d'un maximum de 6 mois pour l'adoption d'un enfant, pourvu qu'il en donne un préavis raisonnable à son employeur.

Prestations d'adoption. Ces règlements stipulent également qu'un employé peut bénéficier d'un jour de congé spécial rémunéré pour l'adoption d'un enfant.

Colombie-Britannique

Public Service Act (Loi sur la Fonction publique) (R.S.B.C. 1979, c. 343 modifié)

En vertu du Règlement 508/79 de la Colombie-Britannique établi conformément à cette loi, un employé masculin ou féminin ayant terminé un premier stage probatoire au sein de la Fonction publique et qui en fait la demande par écrit peut prendre un congé d'adoption non rémunéré d'une durée maximale de six mois. Si les deux parents travaillent pour la Fonction publique, l'un des deux seulement y est admissible.

De plus, à son retour de congé, l'employé doit être réintégré dans le poste qu'il ou elle occupait avant le congé d'adoption, ou dans un poste comparable, sans perte de classification ou de traitement et en ayant accumulé des avantages sociaux.

Manitoba

Civil Service Act (Loi sur la Fonction publique) (R.S.M. 1970, c. C110 modifié)

En vertu du Règlement établi conformément à cette loi, un employé masculin ou féminin ayant adopté un enfant, qui présente à son employeur une demande écrite, peut prendre un congé d'adoption non rémunéré d'une durée maximale de 10 semaines.

De plus, il n'est pas tenu de présenter une attestation de l'adoption à moins que son employeur ne lui en fasse la demande.

En outre, après la période de congé d'adoption non rémunéré, il n'est pas clair si l'employé a le droit ou non d'être réintégré dans le même poste, ou dans un poste comparable, sans perte de traitement, d'ancienneté ou d'avantages sociaux.

Prestations d'adoption. En vertu de ce règlement, un fonctionnaire manitobain peut bénéficier d'un jour de congé rémunéré, pourvu que ce congé se rapporte directement à l'adoption.

Nouveau Brunswick

Fonction publique - (non assujettie à la négociation)

Le communiqué 84-322 du Conseil du Trésor, article 8.06, énonce que :

" Un employé qui adopte un enfant bénéficiera d'un congé sans solde pour une période de dix-sept semaines après le placement de l'enfant. "

" Si le mari et la femme sont l'un et l'autre des employés de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, on ne peut faire droit qu'à une seule demande de congé de ce genre. "

Terre-Neuve

Personnel Administration Procedures (Procédures d'administration du personnel), décembre 1983

En vertu de ces procédures du Conseil du Trésor, un employeur peut, sur présentation d'une preuve d'adoption, accorder à un fonctionnaire provincial un congé spécial non rémunéré d'une durée de quatre mois pour l'adoption d'un enfant.

De même, cet employé est protégé contre la perte des avantages sociaux accumulés avant son départ. Les crédits de pension doivent se prolonger pendant son absence, à la condition qu'il continue d'en verser les cotisations.

Nouvelle-Écosse

Labour Standards Code and Regulations (Code des normes du travail et Règlement d'application) (S.N.S. 1972, c. 10 modifié)

Ce code stipule qu'une femme ayant travaillé pour le même employeur pendant au moins un an, qui adopte un enfant âgé de cinq ans ou moins, peut prendre un maximum de cinq semaines de congé non rémunéré commençant le jour où l'enfant est confié entièrement à ses soins. En vertu de cette loi, l'employée doit présenter à son employeur un certificat d'adoption délivré par l'administrateur du Bien-être familial et de l'enfance du ministère des Services sociaux, en même temps qu'une demande indiquant la durée du congé (à l'intérieur des cinq semaines permises) qu'elle désire prendre.

En outre, le Code protège les travailleuses contre la perte de leur emploi, de leur ancienneté ou des avantages sociaux accumulés avant leur départ.

Nouvelle-Écosse

Civil Service Act (Loi sur la Fonction publique) (S.N.S. 1980, c. 3 modifié)

Règlement de 1976 concernant les congés de maladie et les congés non payés

En vertu du Règlement régissant les employés non syndiqués de la Fonction publique, une employée comptant au moins un an de service au sein de la Fonction publique de la Nouvelle-Écosse, qui présente à la Commission de la Fonction publique une copie d'un certificat proposé d'adoption peut prendre un maximum de cinq semaines de congé d'adoption non rémunéré. Si l'enfant qu'elle adopte a cinq ans ou moins, elle peut commencer son congé d'adoption pendant la semaine au cours de laquelle l'enfant lui est confié.

En outre, le Règlement garantit à une femme rentrant d'un congé d'adoption la réintégration dans le même poste qu'elle occupait avant son congé, sans perdre l'ancienneté ou les avantages accumulés avant son départ en congé.

Ontario

Public Service Act (Loi sur la Fonction publique) (R.S.O. 1980, c. 418 modifié) Règlement 881

En vertu de ce Règlement, un employé comptant plus d'une année d'emploi continu dans la Fonction publique de l'Ontario peut prendre, sur demande, un congé non rémunéré d'une durée maximale de 12 semaines. Les crédits d'ancienneté et de congé ne s'accumulent pas pendant ce congé.

Ile-du-Prince-Édouard

Labour Act (Loi sur le travail) (R.S.P.E.I. 1974, c. L-1 modifié)

Quand une femme qui travaille pour le même employeur depuis 12 mois consécutifs adopte un enfant de six ans ou moins, elle peut prendre un congé non payé d'un maximum de cinq semaines débutant la semaine au cours de laquelle l'enfant lui est confié.

En vertu de cette loi, l'employée doit présenter un certificat délivré par le directeur du Bien-être de l'enfance ou d'une agence de bien-être de l'enfance attestant l'adoption proposée.

De même, toute employée qui retourne au travail après un congé d'adoption est protégée contre la perte de son emploi, de son ancienneté et de ses crédits de prestations de pension.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux hommes.

Civil Service Act (Loi sur la Fonction publique) (1983, c. 4 modifié)

En vertu du Règlement établi sous le régime de cette loi, un employeur peut, avec l'approbation de la Commission de la Fonction publique, accorder à un fonctionnaire provincial un congé d'adoption non rémunéré pour une période de quatre mois consécutifs.

En outre, dès son retour au travail, l'employé a le droit d'être réintégré dans le même poste sans perte d'ancienneté ni d'avantages. Les crédits de congés de maladie et de vacances sont considérés comme n'ayant pas été interrompus pendant le congé d'adoption.

Prestations d'adoption. En vertu de ce Règlement, un fonctionnaire a le droit de prendre un jour de congé rémunéré pour l'adoption d'un enfant.

Québec

Loi sur les normes du travail (R.S.Q. 1981, c. N-1.1 modifié)

Conformément aux dispositions de cette loi, un employé peut prendre un congé non payé de deux jours à l'adoption d'un enfant.

Loi sur la Fonction publique du Québec (L.R.Q., c. F-3.1)

Les Règlements A.M. 292-83 et A.M. 294-83 du 10 mai 1983, établis en vertu de la Loi étendent les dispositions relatives au congé d'adoption aux employés de la Fonction publique du Québec faisant partie de la catégorie professionnelle, de bureau, technique ou des journaliers qui ne sont pas partie d'une convention collective.

En vertu de ces règlements, les employés masculins et féminins peuvent prendre 10 semaines consécutives de congé d'adoption rémunéré correspondant à un total d'une semaine de traitement de base chaque deux semaines, en plus de la prime de disparité régionale quand elle s'applique. Ce congé doit être pris après que le décret d'adoption ait été délivré conformément aux lois sur l'adoption.

Si les deux parents adoptifs sont employés par la Fonction publique du Québec, seul l'un des deux peut réclamer un congé. Cependant, l'autre parent est autorisé à prendre jusqu'à deux jours de congé payé pour l'adoption de son enfant.

Dès son retour de congé d'adoption rémunéré, l'employé sera réintégré dans le même poste, ou dans un poste semblable, sans perte de salaire. Pendant son congé, ses crédits d'ancienneté, de congés de maladie et de vacances continuent de s'accumuler. Les crédits de prestations de pension et d'assurance ne subissent pas d'interruption à la condition que l'employé verse les cotisations demandées.

L'employé peut de plus prendre jusqu'à 10 semaines de congé d'adoption non rémunéré pouvant commencer à la date où l'enfant lui est confié. À son retour au travail, il a le droit d'être réintégré dans le poste ou dans un poste analogue. Son régime d'assurance-santé continue d'être en vigueur pourvu qu'il verse sa part des cotisations et celle de l'employeur.

Avant qu'un employé puisse retourner au travail, il doit informer son employeur de la date d'expiration de son congé en lui faisant parvenir un préavis d'au moins quatre semaines avant la fin de son congé d'adoption de 10 semaines.

Saskatchewan

Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (R.S.S. 1978, c. L-1 modifié)

Tout employé comptant 12 mois consécutifs de service auprès de son employeur et qui lui présente une demande écrite quatre semaines au moins avant la date de l'adoption a droit à un congé d'adoption non rémunéré d'un maximum de six semaines à partir de la date de l'adoption.

En outre, les dispositions relatives à l'adoption établies conformément à la Loi protègent l'employé contre la perte de son emploi, de son ancienneté et de ses crédits de prestations de pension, ou contre toute perte d'avantages semblables.

VI - RÈGLEMENTS SUR LES RÉGIMES DE PRESTATIONS CONCERNANT LES FEMMES

Prestations d'assurance-chômage de 1984

Depuis 1er janvier 1984, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est passé de 385 $, en 1983, à 425 $. Étant donné que le maximum hebdomadaire des prestations d'assurance-chômage correspond à 60 p. 100 du traitement hebdomadaire moyen, le maximum des prestations hebdomadaires est passé de 231 $, en 1983, à 255 $ en 1984. Une personne qui compte 20 semaines d'emploi assurable a le droit de toucher ces prestations.

Les travailleurs à temps partiel peuvent également toucher des prestations d'assurance-chômage, pourvu qu'ils puissent justifier de 20 semaines d'emploi assurable et qu'ils aient travaillé au moins 15 heures par semaine ou aient gagné au moins 20 p. 100 du maximum de la rémunération assurable, soit 85 $ en 1984.

Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne (DORS/80-68, 11 janvier 1980)

Ce règlement, adopté en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne, établit clairement les conditions dans lesquelles les régimes de retraite et de prestations peuvent faire des distinctions quant au sexe, l'âge, l'état civil ou l'incapacité physique de la personne en cause.

Aux termes des dispositions de ce règlement, des prestations annuelles égales doivent être versées, à la retraite, aux employés masculins et féminins ayant le même âge et les mêmes revenus. Tout employeur qui souscrit à un régime de retraite selon lequel les femmes reçoivent des prestations inférieures à celles des hommes, parce que l'espérance de vie de la femme est plus longue que celle de l'homme, commet un acte discriminatoire.

De plus, en vertu de régimes de retraite à prestations indéterminées ou à partage des bénéfices, les employés, indépendamment de leur sexe ou de leur état civil, et les employeurs doivent verser des cotisations égales. Ces cotisations prennent habituellement la forme d'un certain pourcentage des gains de l'employé et l'accumulation de ces cotisations de même que les intérêts permettent ensuite de verser des prestations annuelles à la retraite.

VII - LÉGISLATION RÉGISSANT LA DURÉE DU TRAVAIL DES FEMMES

PROVINCES

Manitoba

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.M. 1970, c. E-110 modifié)

En vertu du Règlement établi sous le régime de cette loi, les employeurs doivent fournir gratuitement à leurs employées dont le travail commence ou se termine entre minuit et six heures du matin un moyen de transport convenable entre le lieu de travail et leur domicile.

Saskatchewan

The Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (R.S.S. 1978, c. L-1 modifié)

En vertu du Règlement 203/80 du Règlement sur les normes du travail, les femmes travaillant dans des hôtels, restaurants, établissements d'enseignement, hôpitaux et maisons de santé et quittant le travail entre minuit et demie et sept heures du matin doivent bénéficier d'un moyen de transport gratuit pour leur retour à la maison.

VIII - LÉGISLATION TOUCHANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEUSES

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique (DORS/78-58, janvier 1978)

Ce règlement, établi conformément à la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, stipule qu'une travailleuse sous rayonnements, en âge de procréer, ne doit pas recevoir plus de 5 rems par année, ou 1,3 rem par trimestre, pour tout le corps, les gonades et la moelle des os. La dose reçue au niveau de l'abdomen par ces femmes ne doit pas dépasser 0,2 rem par deux semaines.

En outre, si la grossesse d'une travailleuse est reconnue, cette dose ne doit pas dépasser 1 rem pendant le reste de la grossesse.

PROVINCES

Alberta

Règlement régissant l'installation et l'utilisation du matériel de radiothérapie médicale, dentaire vétérinaire et para-médicale (Règlement de l'Alberta 242/77)

Ce règlement, adopté conformément à la Loi sur la protection contre les radiations, stipule que les femmes en âge de procréer ne doivent pas recevoir plus de 1,3 rem de rayonnement par trimestre, et les femmes enceintes, plus de 1 rem de rayonnement pendant leur grossesse.

Il convient de noter qu'au moment de la rédaction de ce document, le Règlement d'application de cette loi était en voie de révision et qu'on prévoit y apporter certaines modifications.

Colombie-Britannique

Factory Act (Loi sur les usines) (R.S.B.C. 1979, c. 118 modifié)

Cette loi stipule que dans une usine, atelier ou bureau comptant 10 employées ou plus, l'employeur doit fournir une salle de repos pourvue d'un ou plusieurs divans, lits de camp ou fauteuils.

Si, de l'avis d'un inspecteur autorisé, le travail des employées d'usine peut être fait en tout ou en partie en position assise, l'employeur est en plus tenu de mettre des sièges à leur disposition.

En outre, lorsque, pour effectuer leur travail, les employées doivent se tenir constamment debout sur des surfaces dures, la Loi exige que l'employeur fasse recouvrir les planchers d'une matière élastique conformément aux exigences de l'inspecteur habilité.

Manitoba

The Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.M. 1970, c. E-110 modifié)

En vertu du Règlement établi sous le régime de cette loi, aucun employeur n'exigera ni ne permettra qu'un enfant, un adolescent ou une femme soulève des articles dont le poids impose un effort excessif.

Workplace Safety and Health Act (Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail) (S.M. 1976, c.63, c. W210 modifié)

Cette loi stipule qu'un employeur ayant à son service 10 employées ou plus doit leur fournir une salle de repos raisonnablement privée ainsi qu'un ou plusieurs divans, lits de camp ou fauteuils.

Terre-Neuve

Radiation Health and Safety Regulations (Règlement sur la santé et la sécurité concernant les radiations (NFLD. Reg. 36/81)

Ce règlement stipule que les appareils médicaux de radiologie doivent être utilisés de façon à protéger adéquatement l'appareil reproductif et précise également les moyens de protéger les femmes en âge de procréer.

Ce règlement exige également qu'aucune des techniciennes en radiologie qui sont enceintes, y compris les stagiaires et les étudiantes, ne soient pas exposées, dans l'exercice de leurs fonctions, à plus de 500 millirems dans la région abdominale pendant toute leur grossesse.

Nouvelle-Écosse

Industrial Safety Act and Regulations (Loi sur la sécurité dans l'industrie et Règlement d'application) (R.S.N.S. 1967, c. 141 modifié)

En vertu de ce règlement, il doit être fourni dans les établissements employant 10 femmes ou plus une salle de repos privée pourvue d'un ou plusieurs divans ou lits et fauteuils.

Sur présentation d'une demande écrite de l'inspecteur en chef, nommé conformément aux exigences de la Loi, l'employeur doit nommer une employée en charge du bien-être des travailleuses de l'usine.

Regulations Respecting Radiation Emitting Devices (Règlement sur les appareils émettant des radiations) (N.S. Reg. 14/81)

En vertu de ce règlement, établi conformément à la Loi sur la santé de la Nouvelle-Écosse, une femme en âge de procréer ne doit pas être exposée, au niveau de l'abdomen, à plus de 1,3 rem par trimestre.

De plus, ce règlement protège les femmes enceintes contre une exposition abdominale de plus de 1,5 rem pour toute la durée de leur grossesse.

Ontario

Occupational Health and Safety Act (Loi sur la santé et la sécurité au travail) (R.S.O. 1980, c. 321)

En vertu du règlement 658/79, art. 140 de la Loi, un employeur qui compte à son service 10 employées ou plus doit fournir une salle de repos ou tout autre local raisonnablement privé pourvu d'un ou de plusieurs lits ou fauteuils.

Public Health Act (Loi sur la santé publique) (P.R.O. 1970, Règlement 721 modifié)

Le Règlement d'application de la Loi touchant la radioprotection stipule qu'une technicienne en radiologie en âge de procréer ne doit pas recevoir plus de 1,3 rem dans le région pelvienne et abdominale par période de 13 semaines, ou 5 rems par année.

Cette loi interdit également aux propiétaires d'appareils de radiologie d'employer une femme enceinte à moins que cette dernière ne reçoive pas plus de 1 rem pendant tout le cours de sa grossesse.

Ile-du-Prince-Édouard

Workmen's Compensation Act (Loi sur les accidents du travail) (R.S.P.E.I. 1974, c. W-10 modifié)

En vertu du Règlement d'application générale établi conformément à la Loi, l'article 8.2 stipule que chaque travailleur chargé de la manutention d'équipement doit recevoir des instructions sur la façon de le soulever et de le transporter. Le facteur principal dont il faut tenir compte cependant est la condition physique de chaque travailleur, notamment le sexe et l'âge.

Québec

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail (R.S.Q. 1983, c. S-2.1 modifié)

En vertu de cette loi, une travailleuse enceinte n'est pas obligée d'accomplir un travail dangereux pour sa santé ou pour celle de l'enfant à naître. Sur présentation d'un certificat médical attestant que sa santé ou celle de son enfant pourrait être menacée, elle peut être mutée à un poste ne comportant aucun danger. Si elle n'est pas immédiatement réaffectée, elle peut arrêter de travailler jusqu'à ce qu'elle soit mutée ailleurs ou jusqu'à l'accouchement. Les mêmes dispositions s'appliquent à une femme qui allaite son enfant.

La Loi permet en outre à une employée se prévalant de ce droit de conserver les avantages de son emploi habituel et de reprendre au moment de son retour le poste qu'elle occupait avant sa mutation ou son interruption.

De plus, l'employée a le droit le toucher son traitement habituel pendant les cinq premiers jours de son arrêt de travail. Par la suite, elle recevra une indemnité correspondant à 90 p. 100 de son revenu disponible net, qui lui sera versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pendant la durée de son arrêt de travail. L'employée continuera de bénéficier de tous les avantages sociaux, tels que le Régime des rentes du Québec, l'assurance-maladie, l'assurance-chômage, aussi longtemps qu'elle versera les cotisations nécessaires. Tous les avantages liés à l'emploi, tels que l'ancienneté, les augmentations statutaires, les crédits de vacances et de congés de maladie, s'accumulent jusqu'à l'arrêt de travail pour se poursuivre dès le retour au travail.

Saskatchewan

Radiation Health and Safety Act (Loi sur la santé et la sécurité concernant les radiations) (R.S.S. 1978, c. R-1 modifié)

En vertu du Règlement d'application de cette loi, toute travailleuse en radiologie, technicienne en formation ou étudiante enceinte ne doit pas recevoir plus de 1 rem dans la région abdominale au cours de sa grossesse. De plus, toute employée qui a des raisons de se croire enceinte doit le signaler immédiatement à son employeur.

On songe actuellement à apporter des modifications à la Loi sur la santé et la sécurité concernant les radiations et on est en train de proposer un règlement amélioré portant sur tous les aspects des normes de rayonnement ionisant et non ionisant.

IX - LÉGISLATION RELATIVE AUX DOMESTIQUES

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Politique de l'emploi et de l'immigration (Manuel de l'emploi, Partie VIII, juillet 1982)

À la suite du rapport de 1981 intitulé Les employés de maison munis d'un visa d'emploi, Emploi et Immigration Canada a modifié sa politique afin d'améliorer la situation des domestiques étrangers au Canada. Parmi ses nombreux objectifs, la politique vise à garantir à ces travailleurs, grâce à des ententes entre travailleurs et employeurs, un salaire convenable et une protection de leurs conditions de travail. De même, les domestiques temporaires bénéficient de services d'orientation et de possibilités de formation professionnelle pour élargir leurs compétences. En outre, les domestiques étrangers temporaires qui ne seraient pas personnellement responsables de la perte de leur emploi se voient accorder la possibilité d'en chercher un autre au Canada avec l'aide des services de placement d'un centre d'emploi du Canada.

PROVINCES

Manitoba

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.M. 1970, c. E110 modifié)

Les domestiques qui travaillent dans une maison privée pendant plus de 24 heures par semaine sont protégées par la Loi en ce qui a trait au salaire minimum, au congé de maternité et au préavis de cessation d'emploi.

Règlement sur les conditions de travail des domestiques dans les maisons privées en application de la Loi sur les normes d'emploi (Règl. 222/82)

Le Règlement stipule que les domestiques ne doivent pas travailler plus de 12 heures par jour. Si tel est le cas, elles ont droit à la rémunération des heures supplémentaires après les huit premières heures de la journée. Les domestiques ont également droit à au moins 36 heures consécutives de congé par semaine sans perte de salaire. De même, une domestique qui habite chez son employeur a droit à au moins six heures de sommeil consécutives, à un nombre raisonnable d'heures pour vaquer à des affaires personnelles ou privées et à suffisamment de temps pour manger.

De plus, le Règlement interdit à un employeur d'imposer à une domestique l'achat et l'entretien d'un vêtement ou d'un uniforme spécial qu'il veut lui faire porter.

Le Règlement fixe en outre le montant maximum qu'un employeur peut exiger de sa domestique pour le couvert et le gîte, soit 1,25 $ par repas, jusqu'à concurrence de 20 $ par semaine, ou, encore, un maximum de 40 $ par semaine pour le couvert et le gîte.

Le Règlement s'applique à toute personne qui travaille comme domestique plus de 24 heures par semaine dans une maison privée et qui est payée par le ménage et non par une agence de placement ou un autre genre d'employeur.

Terre-Neuve

Labour Standards Regulation (Règlement sur les normes du travail (O.C. 1446/82)

En vertu du Règlement d'application de la Loi sur les normes du travail, le salaire minimum d'une domestique de plus de 16 ans qui travaille dans une maison privée est de 2,25 $ l'heure. De plus, les montants maximums qu'un employeur peut exiger d'une employée pour le couvert et le gîte sont :

1,10 $ par repas, ou 17,50 $ par semaine;
8,15 $ par semaine pour le gîte; ou
27 $ par semaine pour le gîte et le couvert.

Ontario

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.O. 1980, c. 137 modifié)

Les domestiques embauchées par des agences sont protégées par toutes les dispositions de la Loi, c'est-à-dire, à travail égal salaire égal, salaire minimum, heures supplémentaires payées, durée du travail, vacances payées, congé de maternité, etc.

Les domestiques travaillant plus de 24 heures par semaine dans une maison privée, ainsi que les bonnes d'enfant qui habitent chez leur employeur et qui ont reçu une formation adéquate ou possèdent une expérience équivalente pour faire ce genre de travail, sont protégées par le Règlement 283 en application de la Loi sur les normes d'emploi. Cette loi leur garantit un minimum de 36 heures consécutives de congé par semaine. Toutefois, si elles acceptent de travailler pendant leurs heures de congé, l'employeur doit payer un salaire horaire d'au moins 3 $ en sus du salaire horaire normal, ou ajouter les heures travaillées de l'employée à l'une des quatre périodes de temps libre qui suivent.

De plus, le Règlement fixe le salaire mimimum que les domestiques et les bonnes d'enfant peuvent toucher, ainsi que les montants maximums que les employeurs peuvent leur imposer pour le couvert et le gîte. À compter du 1er mars 1984, les taux de salaire minimum sont :

3,35 $ l'heure,
27 $ par jour,
147 $ par semaine et
634 $ par mois.

Un maximum de 54 $ par semaine, ou de 234 $ par mois, peut être déduit du salaire des domestiques ou des bonnes d'enfants pour le gîte et/ou le couvert.

De plus, la Loi sur les normes d'emploi prévoit des vacances payées d'au moins deux semaines et sept jours fériés pour les domestiques et les bonnes d'enfant qui travaillent plus de 24 heures par semaine.

Travailleuses à domicile

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.O. 1980, c. 137 modifié)

Conformément à la Loi, la travailleuse à domicile est une personne qui exécute à la maison du travail qu'un autre travailleur ferait ordinairement à l'usine ou au bureau. La Loi porte qu'aucune personne ne peut embaucher une travailleuse à domicile sans avoir obtenu au préalable un permis du directeur de la Direction des normes d'emploi.

En vertu de cette loi, les travailleuses à domicile sont protégées par les dispositions relatives au salaire minimum. Si une travailleuse est payée à la pièce, les taux doivent être établis de façon à lui garantir un salaire qui ne soit pas inférieur au salaire minimum.

Bien que la plupart des dispositions de la Loi sur les normes d'emploi s'applique aux travailleuses à domicile, celles sur la durée du travail, les jours fériés et les heures supplémentaires ne s'appliquent pas.

Québec

Règlement sur les normes de travail O.C. 873-81 (Gazette officielle du Québec, mars 1981, Vol. 113, n° 12)

Le Règlement d'application de la Loi sur les normes de travail prévoit les normes minimales qui s'appliquent à une domestique pour ses services. À l'heure actuelle, la semaine normale de travail d'une domestique qui vit chez l'employeur ne doit pas dépasser 53 heures. Le salaire minimum versé à cette employée ne doit pas être inférieur à 134 $ par semaine.

La semaine normale d'une domestique qui ne vit pas chez l'employeur est de 44 heures, Elle doit toucher un salaire minimum de 4 $ l'heure si elle a plus de 18 ans et de 3,65 $ si elle à moins de 18 ans.

Les montants maximums qu'un employeur peut exiger pour le couvert et le gîte sont :

- 1,25 $ par repas, jusqu'à 16,45 $ par semaine;
- 16,45 $ par semaine pour le gîte; ou
- 32,90 $ par semaine pour le couvert et le gîte.

B. ACTES INTERNATIONAUX CONCERNANT LA CONDITION DE LA FEMME ADOPTÉS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES ET SES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES

I - LA CHARTE DES NATIONS UNIES

Le 26 juin 1945, lors de la Conférence sur l'Organisation internationale tenue à San Francisco, aux États-Unis, l'Organisation des Nations unies a été créée avec l'adoption de la Charte des Nations unies. Cette charte contient l'accord international de base qui lie les États membres. Elle compte parmi ses nombreux objectifs la réalisation de la collaboration internationale pour assurer et favoriser le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous sans distinction aucune, y compris les distinctions fondées sur le sexe.

Toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'accès à la participation aux Nations unies ou à tout autre organisme et organisation auxiliaire est interdite au même titre.

On y prévoit aussi la création de Commissions relevant du Conseil économique et social, auxquelles s'ajoutera par la suite la Commission sur la condition de la femme, qui seront chargées d'examiner les domaines ayant des répercussions sur les droits et les libertés fondamentales de l'homme et d'y faire des recommandations. Cette Commission se réunit régulièrement afin d'examiner les progrès réalisés par les femmes dans le monde en vue d'atteindre l'égalité, et elle a formulé des recommandations, y compris des recommandations touchant les droits économiques des femmes, destinées à améliorer la position des femmes.

II - DÉCLARATIONS INTERNATIONALES

1. La Déclaration universelle des droits de l'homme

Le 10 décembre 1948, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté et promulgué la Déclaration universelle des droits de l'homme. Bien que la Déclaration n'ait pas la force obligatoire d'un traité international sur les États membres, on l'a décrit comme étant un commun accord de tous les peuples du monde concernant les droits inaliénables et les libertés fondamentales de tous. Le principe de la Déclaration renforce en outre la reconnaissance de l'égalité des droits énoncés dans la Charte des Nations unies. Chacun des droits dont il est question dans ses articles, y compris le droit à l'égalité devant la loi, vaut pour chacun sans distinction fondé sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les convictions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la propriété, la naissance ou tout autre statut.

2. Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

Cette déclaration a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 7 novembre 1967. Elle sert non seulement à renforcer les principes généraux liés aux droits et aux libertés de chacun, y compris les femmes, déjà énoncés dans la Charte des Nations unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres actes des Nations unies, mais elle reconnaît de plus le besoin d'aborder tout particulièrement les questions liées à l'égalité et aux droits des femmes. La Déclaration exhorte tous les États membres à prendre les mesures appropriées pour assurer aux femmes leurs droits politiques, économiques et culturels.

Dans la Déclaration, on affirme même que tous les pays devraient interdire toute discrimination qui prive les femmes de leurs droits à l'égalité ou en limite la portée, prendre toutes les mesures nécessaires pour bannir les droits, coutumes, règlements et pratiques existants qui sont discriminatoires à l'égard des femmes et établir des paramètres légaux adéquats pour leur garantir les droits à l'égalité.

Lors de la Session de 1972 de l'Assemblée générale, la Commission des Nations unies sur la condition de la femme a formulé la recommandation, entérinée ultérieurement par le Conseil économique et social des Nations unies, d'approuver à nouveau la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en étudiant la possibilité d'élaborer une convention internationale renforçant les principes énoncés dans la Déclaration. Le 18 décembre 1979, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes.

3. Déclaration sur l'égalité d'accès et de traitement pour les travailleuses

La Déclaration sur l'égalité d'accès et de traitement pour les travailleuses a été adoptée par la Conférence de l'Organisation internationale du travail à sa 60e Session tenue à Genève en 1975. La Déclaration renforce la Déclaration universelle des droits de l'homme et, en particulier, l'idée des droits des femmes au travail. Cette déclaration se compare à une charte des droits des travailleuses dans laquelle les droits fondamentaux, les libertés et les égalités dont il est question se rapportent à elles.

En plus de reconnaître le besoin de renforcer le droit des femmes au travail, la Déclaration promulgue également une série de mesures, de modifications et de conditions relatives aux lois et règlements, à l'éducation, à la formation, à l'égalité de rémunération, aux services et aux comportements sociaux, dont il conviendrait de tenir compte afin d'améliorer la situation de la femme au sein de la société.

III - CONVENTIONS ET PACTES INTERNATIONAUX ADOPTÉS PAR LES NATIONS UNIES

1. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

2. Pacte international relatif aux droits civils et politiques et protocole facultatif

Ces deux pactes ont été adoptés à l'unanimité par l'Assemblée générale des Nations unies le 16 décembre 1966. Contrairement aux déclarations, ces pactes ont la force obligatoire de traités et définissent avec plus d'exactitude les divers droits des pays qui les ratifient. Ce n'est que le 3 janvier 1976 cependant que le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été ratifié par le nombre nécessaire de pays (35) lui permettant d'entrer en vigueur. Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques est entré en vigueur le 23 mars 1976.

Après ratification, l'État s'engage à s'assurer que seront respectées les obligations qu'il doit assumer en vertu de ces pactes. Toutefois, le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels stipule que ses dispositions, telles que celles relatives au droit de travailler, au libre choix de son emploi, à des conditions de travail équitables et favorables, à l'égalité de rémunération, à la protection contre le chômage et autres, doivent être appliquées progressivement.

Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la non-discrimination est commun à ces deux pactes. Ils renferment tous deux des dispositions garantissant l'exercice des droits qu'ils préconisent sans distinction de sexe, de race, de langue, de religion, de convictions politiques et autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou de statut.

3. Convention sur les droits politiques de la femme

Le 20 décembre 1952, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté cette convention qui est entrée en vigueur le 7 juillet 1954. Elle renforce les principes fondamentaux de la Charte qui reconnaît l'égalité des droits des hommes et des femmes dans l'usage et l'exercice des droits politiques. Contrairement à la Charte, cette convention traite de définit les droits politiques des femmes et a la force obligatoire d'un traité entre les pays qui l'ont ratifiée.

En conséquence, tous les pays qui ont ratifié cette convention sont tenus d'assurer aux femmes le droit de vote au même titre que les hommes et sans discrimination. De plus, les femmes peuvent occuper des charges politiques et exercer toute fonction établie par les lois nationales au même titre que les hommes.

Le Canada a ratifié cette convention le 30 janvier 1957.

4. Convention sur la nationalité de la femme mariée

Le 29 janvier 1957, l'Assemblée nationale a adopté cette convention qui est entrée en vigueur le 11 août 1958. Elle reprend le principe établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, selon lequel tous ont droit à une nationalité, et que nul ne sera arbitrairement privé de ce droit ni de celui de changer de nationalité.

En traitant du droit à la nationalité dans le mariage, la Convention renferme des dispositions précises faisant qu'une femme ne perdra pas sa nationalité ou ne sera pas obligée de changer sa nationalité en se mariant à moins qu'elle le demande. De plus, la nationalité d'une femme ne doit pas être touchée par la dissolution du mariage.

Le Canada a ratifié la Convention sur la nationalité de la femme mariée le 21 octobre 1959.

5. Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages

Cette convention a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 7 novembre 1962, et elle est entrée en vigueur le 9 décembre 1964. Ses dispositions s'appuient sur les principes fondamentaux d'égalité et de libertés exposés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme concernant les coutumes matrimoniales.

En vertu de cette convention, aucun mariage ne sera contracté sans le consentement libre et entier des parties en cause, et la législation nationale doit fixer l'âge minimum du mariage. Elle traite également de l'enregistrement officiel des mariages par les organismes autorisés.

Le Canada n'a pas encore ratifié cette convention.

6. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Cette convention a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 18 décembre 1979, et elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. En dépit des diverses résolutions, recommandations et déclarations reconnaissant les droits fondamentaux, les libertés et l'égalité des femmes, la discrimination continue d'exister. Cette convention a donc été adoptée afin de mettre en oeuvre avec plus de rigueur ces principes fondamentaux. Après avoir ratifié cette convention, chaque pays s'engage à s'assurer du respect de ces dispositions.

Parmi les dispositions renfermées dans la Convention, citons celles interdisant toute distinction, exclusion, ou restriction fondée sur le sexe si cette discrimination a pour effet de maintenir ou de créer l'inégalité des droits de l'homme et de la liberté fondamentale entre les hommes et les femmes dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autre.

De plus, les pays membres qui critiquent cette discrimination doivent convenir de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Ces mesures pourront comprendre l'incorporation du principe de l'égalité dans leur constitution nationale ou autre législation du même genre, l'adoption de mesures législatives appropriées visant à interdire la discrimination à l'égard des femmes et la modification ou l'élimination des lois, règlements, coutumes et pratiques existantes qui sont discriminatoires à l'égard des femmes, ainsi que l'assurance qu'elles peuvent jouir des mêmes droits que les hommes sur le plan juridique.

Les dispositions destinées à éliminer la discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi obligent en outre les pays membres à s'assurer que les femmes jouissent des mêmes possibilités d'emploi, qu'elles ont les mêmes chances d'accès à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage, aux avantages et aux conditions d'emploi, y compris le droit à l'égalité de rémunération.

Au surplus, la Convention exige que chaque pays membre fasse rapport un an après la ratification, et au moins tous les quatre ans par la suite, sur les progrès réalisés et sur tout obstacle ou difficulté rencontrés dans la mise en oeuvre des dispositions.

Enfin, la Convention prévoit la création d'un Comité sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui jouirait du pouvoir de formuler des propositions et des recommandations à l'Assemblée générale des Nations unies, dont la tâche consisterait à examiner les rapports présentés par ces pays.

Le Canada a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes le 10 décembre 1981.

IV - CONVENTIONS ADOPTÉES PAR LES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES DES NATIONS UNIES

A - L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (Unesco)

L'Unesco veille avant tout au droit fondamental de chaque personne à l'éducation et aide les pays en voie de développement à créer et à maintenir des programmes d'éducation, à moderniser leurs programmes d'enseignement, à former des enseignants, à construire des écoles et à mener à bien d'autres projets. À cet égard, l'Unesco a adopté la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement afin de diffuser les connaissances et assurer la réforme des systèmes scolaires.

CONVENTION CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DANS LE DOMAINE DE L'ENSEIGNEMENT

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'Unesco, le 14 décembre 1960, et elle est entrée en vigueur le 22 mai

1962. Cette convention réaffirme le principe de la non-discrimination et du droit de chaque personne à l'éducation énoncé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. On entend par discrimination toute distinction, tout refus d'admission, toute restriction ou toute préférence qui aurait pour objet ou pour effet d'aller à l'encontre de l'égalité de traitement dans l'enseignement pour des motifs fondés sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, une opinion politique ou autre, l'origine nationale ou sociale, la situation économique ou la naissance.

Parmi les nombreuses dispositions renfermées dans cette convention, une prévoyait que nul ne sera exclu de l'enseignement de quelque genre et à quelque niveau que ce soit.

La Convention interdit en outre de maintenir tout système ou tout établissement séparé d'enseignement pour l'un des motifs de discrimination déjà mentionnés, à moins que cette distinction soit motivée par des questions d'ordre religieux ou linguistique, ou fondée sur le sexe. Cependant, quand il existe des systèmes séparés d'enseignement pour des raisons de sexe, ils doivent offrir des normes d'éducation équivalentes et les mêmes programmes d'étude, un personnel enseignant de même qualité, ainsi que des installations et de l'équipement scolaire identiques.

La Convention stipule que les parties doivent mettre fin à toute pratique qui entraînerait une telle discrimination en matière d'enseignement, quitte à légiférer.

Le Canada n'a pas encore ratifié la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement.

B - Organisation internationale du travail (OIT)

L'OIT a pour principale préoccupation les droits des travailleurs. Depuis sa création en 1919, cet organisme a adopté de nombreuses conventions et recommandations qui constituent un Code international du travail portant sur une vaste gamme de droits dans les domaines, notamment, de la durée du travail, de l'hygiène et de la sécurité au travail, du salaire minimum, de la politique de l'emploi, de la maternité et de la liberté syndicale.

Étant donné que les conventions sont des pactes comportant une obligation légale pour les pays qui les ratifient, elles ont pour effet de protéger les droits de tous les travailleurs y compris les femmes et les enfants. De même, les pays qui ratifient l'un de ces instruments légaux s'engagent envers l'OIT à mettre en oeuvre et à maintenir les normes établies dans la Convention ratifiée.

Aux conventions générales s'ajoute un petit nombre de conventions relatives plus particulièrement aux femmes qui font partie de la population active rémunérée. Les conventions relatives à la promotion de la femme visent à lutter contre la discrimination économique et sociale dont elle est victime sur le plan du travail. Les conventions relatives à sa protection on été créées dans le but de protéger plus particulièrement les travailleuses là où il n'existe pas de normes suffisantes de bien-être et

de santé. Cependant, certains pays considèrent maintenant que cette législation, conçue uniquement à l'intention des travailleuses, pourrait nuire à la réalisation des objectifs établis dans les instruments relatifs à la promotion et que ces conventions devraient s'appliquer également aux travailleurs et aux travailleuses. De plus, certaines conventions relatives à la protection pourraient avoir pour effet d'exclure les femmes de certaines possibilités d'emploi en raison de leur sexe.

(i) Conventions relatives à la promotion de la femme

a) **Convention concernant l'égalité de rémunération (N° 100)**

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 29 juin 1951, et elle est entrée en vigueur le 23 mai 1953. Elle vise à assurer l'application à tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Pour ce faire, la Convention préconise l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

En outre, les pays liés par cette convention sont chargés d'encourager et d'assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en adoptant des lois appropriées, en établissant un cadre juridique pour la fixation des salaires, ou grâce à des conventions collectives conclues entre les employeurs et les employés.

Le Canada a ratifié la Convention concernant l'égalité de rémunération le 16 novembre 1972.

b) **Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (N° 111)**

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 25 juin 1958, et elle est entrée en vigueur le 15 juin 1960. Elle reprend le principe de la non-discrimination en matière d'emploi et de profession pour des motifs fondés sur le sexe, la race, la couleur, la religion, une opinion politique, l'origine nationale ou sociale.

Cette convention préconise en outre l'égalité d'accès à l'emploi et à certaines professions, à la formation professionnelle, ainsi qu'un traitement égal en ce qui concerne les conditions d'emploi. Les pays ayant ratifié cette convention sont tenus de prendre les mesures nécessaires et appropriées qui favoriseront et assureront l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans distinction de sexe.

Le Canada a ratifié la Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession le 26 novembre 1964.

c) **Convention concernant la politique de l'emploi (N° 122)**

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 9 juillet 1964, et elle est entrée en vigueur le 15 juillet 1966.

Elle reconnaît les principes fondamentaux selon lesquels tous les êtres humains, quel que soit leur sexe, leur race, leur couleur, leur religion, leur opinion politique, leur origine nationale ou sociale, ont le droit au travail, au libre choix de leur travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à des moyens d'existence adéquats et au plein emploi.

Cette convention stipule également que les membres doivent mettre en oeuvre et poursuivre des politiques socio-économiques coordonnées et conçues pour répondre aux exigences des grands principes énoncés ci-dessus.

Le Canada a ratifié la Convention concernant la politique de l'emploi le 16 septembre 1966.

d) **Convention sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : les travailleurs ayant des responsabilités familiales (N° 156)**

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 3 juin 1981, et elle est entrée en vigueur le 11 août 1983. Bien qu'il existe de nombreuses autres conventions et recommandations reconnaissant les principes fondamentaux de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, la discrimination n'en persiste pas moins. Au surplus, les rôles traditionnels de l'homme et de la femme dans la société continuent d'évoluer. Cette convention a donc été adoptée afin de tenir compte de ces changements et d'appliquer ces grands principes de façon plus précise.

Cette convention reconnaît que les femmes et les hommes ont des responsabilités familiales concernant le soin et le soutien d'enfants ou d'autres membres de la famille. Elle reconnaît de plus que toutes les femmes travaillent, que ce soit à la maison ou à l'extérieur. En réalité, de nombreuses femmes sont obligées de travailler à l'extérieur et cette convention réaffirme leur droit de le faire.

Cette convention stipule que les pays membres doivent adopter des politiques et programmes nationaux visant à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui désirent occuper un emploi, ou qui occupent déjà un emploi rémunéré, de le faire sans qu'il y ait conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Les États membres devront, entre autres, créer de meilleurs services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, instituer des programmes de formation en vue d'aider les personnes ayant des responsabilités familiales

à réintégrer le marché du travail ou à y demeurer, et adopter des lois et des règlements énonçant que les responsabilités familiales ne constituent pas une juste cause de congédiement.

Les pays ayant ratifié cette convention sont tenus de présenter un rapport au BIT indiquant les progrès réalisés dans ce domaine.

Le Canada n'a pas encore ratifié la Convention concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales.

(ii) Conventions relatives à la protection de la femme

a) **Conventions concernant la maternité (N^{os} 3 et 103)**

La Convention n^{o} 3 a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 29 octobre 1919, et elle est entrée en vigueur le 13 juin 1921. La Convention n^{o} 103 révisant la Convention n^{o} 3 a été adoptée le 4 juin 1952, et elle est entrée en vigueur le 7 septembre 1955.

Ces deux conventions établissent le principe de la protection de la maternité pour les travailleuses et maintiennent que ces dernières devraient avoir droit à des congés et des prestations de maternité et être protégées contre la perte de leur emploi pendant leur congé.

Ces conventions prévoient également un congé de maternité d'une durée d'au moins 12 semaines, dont six au moins doivent être prises après la naissance de l'enfant et, dans le cas d'une maladie liée à la grossesse, l'octroi d'un congé additionnel.

De plus, on devrait garantir aux travailleuses des prestations en espèces et en soins médicaux pendant leur congé de maternité et des interruptions de travail pour l'allaitement.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention concernant la maternité.

b) **Conventions concernant le travail de nuit des femmes (N^{os} 4, 41 et 89)**

La Convention n^{o} 4 a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 29 octobre 1919, et elle est entrée en vigueur le 13 juin 1921. La Convention n^{o} 41 révisant la Convention n^{o} 4 a été adoptée le 4 juin 1934 et elle est entrée en vigueur le 22 novembre 1936. Adoptée le 17 juin 1948 et entrée en vigueur le 27 février 1951, la Convention n^{o} 89 révise la Convention n^{o} 41.

Les Conventions concernant le travail de nuit des femmes ont été adoptées en vue de protéger les femmes de tout âge contre les normes de travail indifférentes de l'époque. Ces conventions interdisaient tout travail de nuit des femmes dans l'industrie, c'est-à-dire entre 22 h et 7 h. Les exceptions n'étaient permises que dans certaines circonstances particulières. Ces conventions ne s'appliquent d'ailleurs pas aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui ne sont pas de nature manuelle, ni aux femmes qui occupent un poste technique ou de direction technique.

Le Canada n'a pas ratifié les Conventions concernant le travail de nuit des femmes.

c) **Convention des travaux souterrains (femmes) (N° 45)**

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 4 juin 1935, et elle est entrée en vigueur le 30 mai 1937. Elle portait surtout sur l'exploitation comme telle des travailleuses. Elle interdit aux travailleuses de tout âge de travailler dans des mines souterraines.

Le Canada a ratifié cette convention en 1966 mais l'a dénoncée par la suite le 19 mai 1979 parce qu'elle limitait les possibilités d'emploi des femmes et qu'elle était contraire au principe fondamental d'égalité de traitement et de chances pour les hommes et les femmes.

b) **Convention concernant les normes minimums de la sécurité sociale (N° 102)**

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 4 juin 1952, et elle est entrée en vigueur le 27 avril 1955. Elle renferme des dispositions énonçant une longue série de normes minimales de sécurité sociale, y compris les normes applicables dans les domaines des soins médicaux, des prestations de maladie, des prestations d'assurance-chômage, des prestations de vieillesse et des allocations familiales.

De plus, cette convention oblige les pays membres à assurer des normes minimales de sécurité sociale aux femmes en cas de veuvage ou de maternité.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention concernant les normes minimales de la sécurité sociale.

e) **Convention concernant l'emploi de la céruse dans la peinture (N° 13)**

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 25 octobre 1921, et elle est entrée en vigueur le 31 août 1923. Outre qu'elle restreint l'utilisation de la céruse, du sulphate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments à certains établissements, cette convention définit les seuils maximums permis pour les produits contenant ces pigments.

De plus, les femmes de tout âge et les hommes de moins de 18 ans ne doivent pas occuper un emploi qui les oblige à utiliser ces produits.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention concernant l'emploi de la céruse dans la peinture.

f) **Convention concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène (N° 136)**

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 23 juin 1971, et elle est entrée en vigueur le 27 juillet 1973. Elle énonce les conditions d'utilisation du benzène et de ses produits et précise les aires de travail où on peut l'utiliser. Cette convention prévoit également des normes minimales d'emploi pour les travailleurs qui occupent un emploi comportant des risques d'intoxication dus au benzène. En particulier, elle interdit aux femmes enceintes, aux mères qui allaitent et à toute personne âgée de moins de 18 ans d'occuper un emploi dans des lieux de travail qui les exposeraient au benzène ou à tout produit en contenant.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention sur le benzène.

g) **Convention concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur (N° 127)**

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 28 juin 1967, et elle est entrée en vigueur le 10 mars 1970. Elle interdit de demander ou de permettre à tout travailleur de transporter ou de lever des charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité. En outre, les femmes et les travailleurs âgés de moins de 18 ans doivent être limités aux charges qui sont considérablement moins lourdes que celles transportées par des travailleurs masculins adultes.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur.

(iii) Recommandations de l'OIT

Les recommandations adoptées par la Conférence générale de l'OIT n'ont pas force exécutoire. La plupart prévoient des normes de travail plus élevées que dans les conventions correspondantes. Certaines cependant ne sont pas assorties d'une convention correspondante.

Celle qui nous intéresse particulièrement cependant est la Recommandation concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : les travailleurs ayant des responsabilités familiales (N° 165), non seulement parce qu'elle a remplacé la recommandation de 1965 concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales (N° 123), mais aussi parce qu'elle est devenue la base de la convention adoptée en 1981 concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales (N° 156).

De plus, cette recommandation présente des dispositions détaillées relatives à la législation, aux politiques et aux programmes à mettre en oeuvre dans le but de promouvoir une réelle égalité de chances et de traitement à la fois pour les hommes et les femmes travaillant et ayant des responsabilités familiales.

En outre, l'adoption de ce nouvel instrument indique que l'on reconnaît enfin, sur le lieu de travail, la nécessité d'évoluer et d'aider les employés à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

ANNEXE A

SALAIRES MINIMAUX

Les taux ci-dessous sont en vigueur depuis le 1er mars 1984. Il est à noter toutefois qu'ils changent souvent. Pour les renseignements précis et à jour, il faut s'adresser directement au gouvernement en question.

TABLEAU I

Salaires horaires minimaux pour les travailleurs adultes expérimentés et les jeunes travailleurs et étudiants

Administration	Travailleurs adultes expérimentés	Date d'entrée en vigueur	Jeunes travailleurs et étudiants*	Date d'entrée en vigueur
Fédéral	3,50 $	01/05/81	Moins de 17 ans : 3,25 $	01/05/81
Alberta	3,80 $	01/05/81	Moins de 18 ans ne fréquentant pas l'école : 3,65 $	01/05/81
			Moins de 18 ans fréquentant l'école : 3,30 $	01/05/81
Colombie-Britannique	3,65 $	01/12/80	Moins de 17 ans : 3,00 $	01/12/80
Manitoba	4,00 $	01/07/82	Moins de 18 ans : 3,55 $	01/07/82
Nouveau-Brunswick	3,80 $	01/01/83		
Terre-Neuve[1]	3,75 $	01/10/82	Employés de 14 à 18 ans : 3,40 $	01/10/82
Ontario (modifié depuis le 01/03/84)	3,85 $	01/03/84	Étudiants de moins de 18 ans travaillant pendant au plus 28 heures par semaine ou pendant un congé scolaire : 3,00 $	01/03/84
			3,15 $	01/10/84

[1]Seize ans et plus.

TABLEAU I (suite)

Administration	Travailleurs adultes expérimentés	Date d'entrée en vigueur	Jeunes travailleurs et étudiants*	Date d'entrée en vigueur
Île-du-Prince-Édouard	3,75 $	01/10/82	Moins de 18 ans : 3,00 $	01/10/82
Québec	4,00 $	01/10/81	Moins de 18 ans : 3,54 $	01/10/81
Saskatchewan	4,25 $	01/01/82		
Territories du Nord-Ouest	4,25 $	01/01/82	Moins de 17 ans : 3,75 $	01/08/82
Yukon[2]	3,60$	01/05/81		

*Aucun taux spécial pour les jeunes travailleurs et les étudiants au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Saskatchewan et dans le Territoire du Yukon.

[2]Taux fédéral plus dix cents.

Le 1er mars 1984

TABLEAU II

Salaires minimaux pour les aures catégories d'employés

Administration	Taux et catégories	Date d'entrée en vigueur
Alberta	Diverses catégories de vendeurs :	
	150 $ par semaine	01/05/81
Colombie-Britannique	Aides familiales, domestiques, travailleurs agricoles ou horticoles rémunérés autrement qu'à l'heure ou à la pièce :	
	29,20 $ par jour ou partie de jour travaillée	14/03/81
	Concierges d'immeubles à appartements de 8 à 60 unités :	
	219 $ par mois, plus 8,76 $ l'unité	01/12/80
	dans les immeubles de plus de 60 unités :	
	744 $ par mois	01/12/80
Manitoba	Employés servant des boissons alcooliques dans les établissements munis d'un permis :	
	4,00 $	01/07/82
Terre-Neuve	Domestiques employés dans une maison privée (16 ans et plus) :	
	2,25 $ l'heure	01/01/83
Ontario	Employés servant des boissons alcooliques dans les établissements munis d'un permis :	
	3,35 $ l'heure	01/03/84
	3,50 $ l'heure	01/10/84
	Travailleurs de la construction :	
	4,10 $ l'heure	01/03/84
	4,25 $ l'heure	01/10/84
	Employés de maison* (cuisiniers, ménagères, bonne d'enfants) qui travaillent plus de 24 heures par semaine :	
	27 $ par jour	
	147 $ par semaine	
	634 $ par mois	
	3,35 $ l'heure	01/03/84

TABLEAU II (suite)

Administration	Taux et catégories	Date d'entrée en vigueur
Ontario (suite)	28 $ par jour 154 $ par semaine 662 $ par mois 3,50 $ l'heure	01/10/84
Québec	Les employés des hôtels, restaurants, terrains de camping, parcs de roulottes ou entreprises qui vendent, livrent ou servent des repas devant être consommés à l'extérieur, ou qui servent de l'alcool :	
	18 ans et plus : 3,28 $ l'heure	01/10/81
	18 ans et moins : 2,95 $ l'heure	01/10/81
	Domestiques logeant chez leur employeur :	
	134 $ par semaine	01/10/81
	Domestiques n'habitant pas chez leur employeur et travailleurs agricoles :	
	18 ans et plus : 4 $ l'heure	01/10/81
	18 ans et moins : 3,65 $ l'heure	01/04/81

*Ne s'applique pas aux gardiennes d'enfants ou aux compagnons.

Le 1er mars 1984

ANNEXE B

LISTE DES CONVENTIONS, RECOMMANDATIONS, ET RÉSOLUTIONS DE L'OIT CONCERNANT LES FEMMES EN EMPLOI

1. Conventions

N° 3 - Convention sur la protection de la maternité, 1919
N° 4 - Convention sur le travail de nuit (femmes), 1919
N° 41 - Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1934
N° 45 - Convention des travaux souterrains (femmes), 1935
N° 81 - Convention sur l'inspection du travail, 1947
N° 89 - Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948
N° 100 - Convention sur l'égalité de rémunération, 1951
N° 102 - Convention concernant la sécurité sociale (Norme minimum), 1952
N° 103 - Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952
N° 110 - Convention sur les plantations, 1958
N° 111 - Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
N° 118 - Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
N° 122 - Convention sur la politique de l'emploi, 1964
N° 127 - Convention sur le poids maximum, 1967
N° 129 - Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
N° 136 - Convention sur le benzène, 1971
N° 140 - Convention sur le congé-éducation payé, 1974
N° 141 - Convention concernant les organisations de travailleurs ruraux, 1975
N° 142 - Convention concernant la mise en valeur des ressources humaines, 1975
N° 143 - Convention concernant les travailleurs migrants (dispositions supplémentaires), 1975
N° 144 - Convention concernant les consultations tripartites (Normes internationales du travail), 1976
N° 148 - Convention concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, 1977
N° 149 - Convention concernant le personnel infirmier, 1977
N° 150 - Convention sur l'administration du travail, 1978
N° 151 - Convention concernant les relations du travail dans la fonction publique, 1978
N° 154 - Convention concernant la promotion de la négociation collective, 1981
N° 155 - Convention concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981
N° 156 - Convention concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

N° 158 - Convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982.

2. Recommandations

N° 4 - Recommandation sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919
N° 12 - Recommandation sur la protection de la maternité (agriculture), 1921
N° 13 - Recommandation sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921
N° 26 - Recommandation sur la protection des émigrants à bord des navires, 1926
N° 67 - Recommandation sur la garantie des moyens d'existence, 1944
N° 90 - Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951
N° 95 - Recommandation sur la protection de la maternité, 1952
N° 110 - Recommandation sur les plantations, 1958
N° 111 - Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
N° 112 - Recommandation sur les services de médecine du travail, 1959
N° 113 - Recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960
N° 114 - Recommandation sur la protection contre les radiations, 1960
N° 116 - Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962
N° 119 - Recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963
N° 122 - Recommandation sur la politique de l'emploi, 1964
N° 123 - Recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965
N° 128 - Recommandation sur le poids maximum, 1967
N° 129 - Recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967
N° 130 - Recommandation sur l'examen des réclamations, 1967
N° 131 - Recommandation concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
N° 133 - Recommandation sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
N° 134 - Recommandation concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
N° 135 - Recommandation sur la fixation des salaires minima, 1970
N° 144 - Recommandation sur le benzène, 1971
N° 146 - Recommandation sur l'âge minimum, 1973
N° 147 - Recommandation sur la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérogènes, 1974
N° 148 - Recommandation sur le congé-éducation payé, 1974
N° 149 - Recommandation concernant les organisations de travailleurs ruraux, 1975
N° 150 - Recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines, 1975

N° 151 - Recommandation concernant les travailleurs migrants, 1975
N° 156 - Recommandation concernant la protection des travailleurs contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, 1977
N° 157 - Recommandation concernant l'emploi et les conditions de travail et de vie du personnel infirmier, 1977
N° 158 - Recommandation concernant l'administration du travail, 1978
N° 159 - Recommandation concernant les relations du travail dans la Fonction publique, 1978
N° 162 - Recommandation concernant les travailleurs âgés, 1980
N° 163 - Recommandation concernant la promotion de la négociation collective, 1981
N° 164 - Recommandation concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, 1981
N° 165 - Recommandation concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
N° 166 - Recommandation concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982
N° 167 - Recommandation concernant l'établissement d'un système international de conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983.

3. Résolutions

Résolution concernant le travail féminin, 23e session de la Conférence internationale du travail (CIT), 1937.

Résolution concernant le travail féminin, 25e session de la CIT, 1939.

Résolution concernant le travail des femmes, 30e session de la CIT, 1947.

Résolution concernant les conditions de travail des gens de maisons, 31e session de la CIT, 1948.

Résolution concernant les conditions de travail dans l'industrie du verre, 31e session de la CIT, 1948.

Résolution concernant le travail de nuit des femmes dans les services de transport, 31e session de la CIT, 1948.

Résolution concernant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, 31e session de la CIT, 1948.

Résolution concernant la généralisation de l'instruction obligatoire et la création de l'enseignement pour les adultes, 33e session de la CIT, 1950.

Résolution concernant l'élimination ou la réduction des risques auxquels les travailleurs sont exposés lorsqu'ils se trouvent en contact avec des substances ou des radiations nocives, 35e session de la CIT, 1952.

Résolution concernant la réduction de la durée du travail, 37e session de la CIT, 1954.

Résolution concernant l'utilisation des congés payés, 37e session de la CIT, 1954.

Résolution concernant l'emploi de femmes ayant des enfants en bas âge, 38e session de la CIT, 1955.

Résolution concernant l'emploi de femmes à temps partiel et l'emploi de travailleuses âgées, 38e session de la CIT, 1955.

Résolution concernant l'amélioration de la protection des travailleurs et de la sécurité du travail, 38e session de la CIT, 1955.

Résolution concernant la protection des droits syndicaux, 38e session de la CIT, 1955.

Résolution concernant l'abolition de la discrimination selon le sexe en matière de rémunération, 39e session de la CIT, 1956.

Résolution concernant la réduction de la durée du travail, 39e session de la CIT, 1956.

Résolution concernant la création d'une commission tripartite du travail des femmes, 40e session de la CIT, 1957.

Résolution concernant l'éducation ouvrière, 40e session de la CIT, 1957.

Résolution concernant les droits de l'homme, 42e session de la CIT, 1958.

Résolution concernant la protection des travailleuses contre les radiations ionisantes, 44e session de la CIT, 1960.

Résolution concernant les problèmes des travailleurs âgés, 45e session de la CIT, 1961.

Résolution sur les congés payés, 45e session de la CIT, 1961.

Résolution concernant la formation professionnelle et l'enseignement technique, 46e session de la CIT, 1962.

Résolution concernant l'emploi à temps partiel, 48e session de la CIT, 1964.

Résolution concernant la promotion économique et sociale de la femme dans les pays en voie de développement, 48e session de la CIT, 1964.

Résolution concernant la protection de la maternité, 48e session de la CIT, 1964.

Résolution concernant le travail des femmes dans un monde en évolution, 48e session de la CIT, 1964.

Résolution concernant l'examen périodique des répercussions de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 49e session de la CIT, 1965.

Résolution concernant les conditions de travail des employés de maisons, 49e session de la CIT, 1965.

Résolution concernant le développement des ressources humaines, 50e session de la CIT, 1966.

Résolution concernant la coopération internationale pour le développement économique et social, 51e session de la CIT, 1967.

Résolution concernant la préparation professionnelle des jeunes filles et des femmes, 52e session de la CIT, 1968.

Résolution concernant l'emploi des travailleurs âgés, 54e session de la CIT, 1970.

Résolution concernant l'action de l'Organisation internationale du travail visant à promouvoir l'égalité des travailleurs migrants dans toutes les questions sociales et questions de travail, 56e session de la CIT, 1971.

Résolution concernant les travailleuses, 57e session de la CIT, 1972.

Résolution sur le congé-éducation payé, 59e session de la CIT, 1974.

Résolution concernant l'égalité de statut et l'égalité de chances pour les femmes et les hommes en matière d'emploi et de profession, 60e session de la CIT, 1975.

Résolution concernant l'application de certaines normes internationales du travail au personnel infirmier, 63e session de la CIT, 1977.

Résolution concernant la promotion, la protection et le renforcement de la liberté syndicale et d'association, des droits syndicaux et des autres droits de l'homme, 63e session de la CIT, 1977.

Résolution concernant les travailleurs migrants, CIT, 1979.

Résolution concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, CIT, 1980.

4. Déclaration

Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, 60e session de la CIT, 1975.

ANNEXE C

NOMS, ADRESSES ET NUMÉROS DE TÉLÉPHONE DES AGENCES CHARGÉES D'APPLIQUER LES LOIS FÉDÉRALES ET PROVINCIALES

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Loi canadienne sur les droits de la personne

Droits de la personne aux régimes de prestations - Règlement sur l'application de la Loi canadienne

Commission canadienne des droits de la personne
90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Numéro de téléphone : (613) 995-1151

Code canadien du travail

Loi sur les justes salaires et les heures de travail

Travail Canada
Direction des relations en matière d'emploi et
des conditions de travail
Place du Portage II
165, rue Hotel de Ville
Hull (Québec)

Adresse postale :
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
Numéro de téléphone : (819) 997-3900

Loi sur l'assurance-chômage et Règlement d'application

Emploi et Immigration Canada
Division des affaires publiques
Distribution et renseignements
Place du Portage IV
140, Promenage du Portage
Hull (Québec)

Adresse postale :
Ottawa (Ontario)
K1A 0J9
Numéro de téléphone : (819) 994-6313

Règlement sur l'assurance-chômage

Emploi et Immigration Canada
Élaboration de la politique et de la législation
Numéro de téléphone : (819) 994-4977

Politique en matière d'emploi et d'immigration concernant les domestiques étrangers

Emploi et Immigration Canada
Division de l'emploi des femmes
Numéro de téléphone : (819) 994-6638

Taux de prestation d'assurance-chômage

Centre d'emploi du Canada
300 ouest, avenue Laurier
3e étage
Ottawa (Ontario)
Renseignements (assurance) : (613) 992-9011

Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique

Commission du contrôle de l'énergie atomique
Bureau d'information du public
Immeuble Martel
270, rue Albert
C.P. 1046
Ottawa (Ontario)
K1P 5S9
Numéro de téléphone : (613) 995-5894

Fonction publique

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

Commission de la Fonction publique
Division des services de secrétariat
L'Esplanade Laurier
300 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
Numéro de téléphone : (613) 593-4803

Congé de maternité et d'adoption

Conseil du Trésor du Canada
Division de la gestion du personnel en général
Sous-section des conditions
Immeuble Vanier
222, rue Nepean
Ottawa (Ontario)
Numéro de téléphone : (613) 593-7783

Harcèlement sexuel

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Division des ressources humaines
Groupe d'action positive
Immeuble Vanier
222, rue Nepean
Ottawa (Ontario)
Numéro de téléphone : (613) 593-7783

PROVINCES

Alberta

Individual's Rights Protection Act (Loi sur les droits de la personne)

Human Rights Commission
501 Edwards Professional Centre
10053 - 111 Street
Edmonton (Alberta)
T5K 2H8
Numéro de téléphone : (403) 427-7661

Employment Standards Act and Regulations
(Loi et Règlement sur les normes d'emploi)

Radiation Protection Act
(Loi sur la protection contre les radiation)

Alberta Department of Labour
Employment Standards Branch
Princeton Place
10339 - 124 Street
Edmonton (Alberta)
T5N 3W1
Numéro de téléphone : (403) 427-3731/427-2723 (renseignements)

Alberta Public Service Commission
7th Floor, 10011 - 109th Street
Edmonton (Alberta)
T5J 3S8
Numéro de téléphone : (403) 427-2750

Colombie-Britannique

Human Rights Code
(Code des droits de la personne)

British Columbia Human Rights Program
Parliament Buildings
Victoria (Colombie-Britannique)
V8V 1X4
Numéro de téléphone : (604) 389-3877

Employment Standards Act
(Loi sur les normes d'emploi)

Province of British Columbia
Ministry of Labour
Employment Standards Branch
Parliament Buildings
Victoria (Colombie-Britannique)
V8V 1X4
Numéro de téléphone : (604) 389-3033

Factory Act
(Loi régissant les usines)

Province of British Columbia
Ministry of Labour
Safety Engineering Services Division
Occupational Environment Branch
4946 Canada Way
Suite 200
Burnaby (Colombie-Britannique)
V5G 4J6
Numéro de téléphone : (604) 291-9494

Public Service Act
(Loi sur la Fonction publique)

Province of British Columbia
Public Service Commission
Parliament Buildings
Victoria (Colombie-Britannique)
V8V 1S3
Numéro de téléphone : (604) 387-5263

Manitoba

Human Rights Act
(Loi sur les droits de la personne)

Manitoba Human Rights Commission
1007 - 300 Portage Ave.
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0C4
Numéro de téléphone: (204) 945-3007

Employment Standards Act and Regulations
(Loi sur les normes d'emploi)

Department of Labour and Employment Services
Employment Standards Branch
609 - 401 York Ave.
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0V8
Numéro de téléphone : 204) 944-3352

The Workplace Safety and Health Act and Regulations
(Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail)

Department of Environment
Workplace Safety and Health Division
Suite 1000, 300 St. Mary Ave.
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3Z5
Numéro de téléphone : (204) 944-3446

Civil Service Act
(Loi sur la fonction publique)

Manitoba Civil Service Commission
Staff Relations
811 - 155 Carlton St.
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8
Numéro de téléphone : (204) 944-2166

Nouveau-Brunswick

Loi sur les droits de l'homme

Commission des droits de l'homme
B.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Numéro de téléphone : (506) 453-2301

Loi sur les normes minimales d'emploi

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre
B.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Numéro de téléphone : (506) 453-2725

Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail

Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail
du Nouveau-Brunswick
B.P. 6 000
Frédéricton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Numéro de téléphone : (506) 453-2467

Loi sur l'administration financière

Division de la politique en matière de personnel
Ministère du Conseil du Trésor
B.P. 6 000
Frédéricton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Numéro de téléphone : (506) 453-2115

Terre-Neuve

The Newfoundland Human Rights Code
(Code des droits de la personne)

Newfoundland Human Rights Commission
Prudential Building
Elizabeth Avenue
P.O. Box 4750
St. John (Terre-Neuve)
A1C 5T7
Numéro de téléphone : (709) 737-2709

Labour Standards Act
(Loi sur les normes d'emploi)

Director of Labour Standards
Labour Standards Division
Department of Labour and Manpower
Beothuck Bldg., Crosbie Place
St. John (Terre-Neuve)

Adresse postale :
c/o Confederation Building
St. John (Terre-Neuve)
A1C 5T7
Numéro de téléphone : (709) 737-2742

Newfoundland Public Service Commission
16 Forest Road
St. John (Terre-Neuve)
A1C 3B9
Numéro de téléphone : (709) 737-2751

Territoires du Nord-Ouest

Fair Practices Ordinance
(Décret sur les justes méthodes d'emploi)

Legislation Division
Department of Justice and Public Services
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2L9
Numéro de téléphone : (403) 873-7462

Nouvelle-Écosse

Nova Scotia Human Rights Act
(Loi sur les droits de la personne)

Nova Scotia Human Rights Commission
P.O. Box 2221
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3C4
Numéro de téléphone : (902) 424-4111

Labour Standards Code and Regulations
(Code et Règlement des normes du travail)

Industrial Safety Act and Regulations
(Loi et Règlement de la sécurité industrielle)

Nova Scotia Department of Labour and Manpower
P.O. Box 697
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2T8
Numéro de téléphone : (902) 424-4125

Nova Scotia Civil Service Act and Regulations
(Loi sur la Fonction publique et Règlements d'application)

Nova Scotia Civil Service Act and Regulations
P.O. Box 943
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 2B9
Numéro de téléphone : (902) 424-4131

Ontario

Human Rights Code
(Code des droits de la personne)

Ontario Human Rights Commission
400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
Numéro de téléphone : (416) 965-6841

Employment Standards Act
(Loi sur les normes d'emploi)

Ministère du Travail de l'Ontario
400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
Numéro de téléphone : (416) 965-5251

Ministère du travail de l'Ontario
Division de la santé et de la sécurité au travail
400, ave. University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
Numéro de téléphone : (416) 965-5371
965-5367
Publications : (416) 965-3101

Public Service Act
(Loi sur la Fonction publique)

Public Service Commission
Frost Building South
7, Queen's Park Crescent
Toronto (Ontario)
M7A 1Z5
Numéro de téléphone : (416) 965-1463

Île-du-Prince-Édouard

Human Rights Act
(Loi sur les droits de la personne)

Prince Edward Island Human Rights Commission
P.O. Box 2000
Charlottetown (I.-P.-É.)
C1A 7N8
Numéro de téléphone : (902) 894-7797

Labour Act and Regulations
(Loi sur le travail et Règlement d'application)

Workmen's Compensation Act and Regulations
(Loi sur les accidents du travail et Règlement d'application)

Prince Edward Island Department of Labour
Information Service
P.O. Box 2000
Charlottetown (I.-P.-É.)
C1A 7N8
Numéro de téléphone : (902) 892-3416

Prince Edward Island Human Rights Commission
P.O. Box 2000
Charlottetown (I.-P.-É.)
C1A 7N8
Numéro de téléphone : (902) 892-4134

Québec

Charte des droits de la personne

Commission des droits de la personne
360, rue Saint-Jacques
Mezzanine
Montréal (Québec)
H2Y 1P5
Numéro de téléphone : (514) 873-5146

Loi sur les normes de travail

Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction

Loi sur le salaire minimum

Commission des normes du travail
210 est, boul. Charest
Québec (Québec)
G1K 3H1
Numéro de téléphone : (418) 643-4940

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

Commission de la sécurité et de l'hygiène du travail
524, rue Bourdages
C.P. 1200
Québec (Québec)
G1R 7E2
Numéro de téléphone : (418) 643-5850

Commission de la Fonction publique du Québec
1051, rue Conroy
Québec (Québec)
G1R 4Z9
Numéro de téléphone : (418) 643-3502 ou 643-8505

Saskatchewan

Human Rights Code
(Code des droits de la personne)

Saskatchewan Human Rights Commission
8th Floor Canterbury Towers,
224 - 4th Avenue South,
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 5M5
Numéro de téléphone : (306) 664-5952

Labour Standards Act
(Loi sur les normes du travail)

Saskatchewan Department of Labour
111 - 2220 College Ave.
Regina (Saskatchewan)
S4P 3V7
Numéro de téléphone : (306) 565-2438

Radiation Health and Safety Act
(Loi sur la santé et la sécurité concernant les radiations)

Saskatchewan Labour
Occupational Health and Safety Branch
1150 Rose Street
Regina (Saskatchewan)
S4P 3V7
Numéro de téléphone : (306) 565-4486

Public Service Act and Regulations
(Loi sur la Fonction publique et Règlement d'application)

Saskatchewan Public Service Commission
3211 Albert St.
Regina (Saskatchewan)
S4S 5W6
Numéro de téléphone : (306) 359-5720

Yukon

Labour Standards Act
(Loi sur les normes du travail)

Fair Practices Ordinance
(Décret sur les justes méthodes d'emploi)

Labour Services
Department of Consumer and Corporate Affairs
Government of Yukon
Box 2703
Whitehorse (Yukon)
Y1A 2C6
Numéro de téléphone : (403) 667-5312

Apprentice Training Ordinance
(Décret sur l'apprentissage)

Advanced Education and Manpower Branch
Department of Education,
Advanced Education and Manpower
Government of Yukon
Box 2703
Whitehorse, Yukon Y1A 2C6
Numéro de téléphone : (403) 667-5131